

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางสาวอมรรัตน์ พลที

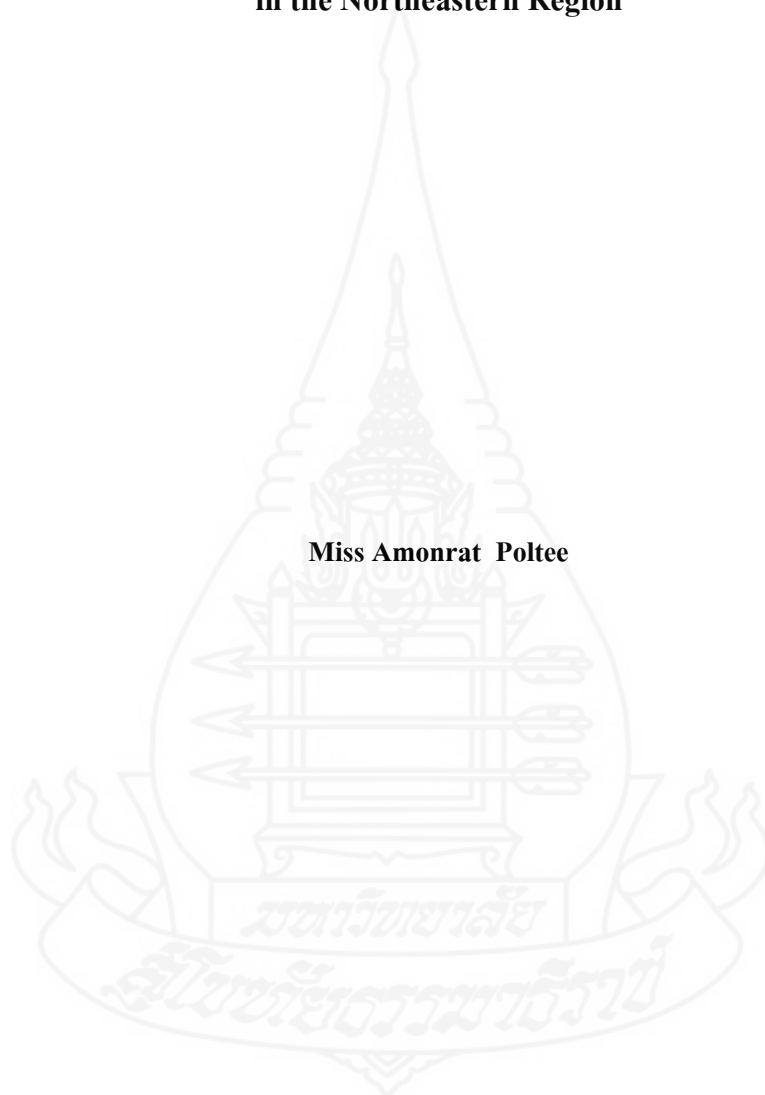


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Quality of Working Life of Personnel of the Office Administrative Court
in the Northeastern Region**

Miss Amonrat Poltee



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

2016

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ศึกษา นางสาวอมรรัตน์ พลที **รหัสนักศึกษา** 2573003833 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้ออิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 344 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 185 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สำเร็จการศึกษาระดับ อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน กลุ่มงานที่ท่านสังกัด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านการเงิน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยเพิ่ม โปรแกรมตรวจให้มากขึ้น เช่น ตรวจสุขภาพฟัน หรืออื่นๆ เป็นต้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักการมีความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้มีการฝึก คิด และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผู้บริหารควรมอบนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรรักกัน เป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน ไม่แบ่งแยก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ผู้บริหารควรมีการสอบถามความคิดเห็นด้านความสมดุลของชีวิตเจ้าหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้มีจิตอาสา พร้อมรับใช้ประชาชน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ศาลปกครอง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Independent Study title: Quality of Working Life of Personnel of the Office Administrative Court
in the Northeastern Region

Author: Miss Amonrat Poltee; **ID:** 2573003833; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chira Prateep, Associate Professor; **Academic year:** 2016

Abstract

This study aimed to: (1) study level of quality of working life of personnel of the Office Administrative Court in the northeastern region; (2) compare the quality of working life of personnel of the Office Administrative Court in the northeastern region classified by personal factors; and (3) recommend approaches to develop quality of working life of personnel of the Office Administrative Court in the northeastern region.

Population was 344 personnel of the Office Administrative Court in the northeastern region. Sample size was determined by Taro Yamane's calculation formula and derived 185 samples. Sampling was stratified random sampling. Research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, one-way ANOVA, multiple comparison test by Scheffe' method.

The results revealed that: (1) an overview image of level of quality of working life of personnel of the Office Administrative Court in the northeastern region was at high level; (2) comparison of the quality of working life of personnel of the Office Administrative Court in the northeastern region classified by personal factors, it was found that sex, age, marital status, educational background, duration of work, position, salary, workplace in the overview were not different whereas workplace showed difference in quality of working life with statistically significance at the level of .05; and (3) approaches to develop quality of working life of personnel of the Office Administrative Court in the northeastern region, it was found that fair and sufficient salary aspect, the organization should provide welfare and benefits, financial assistance. Safe work environment aspect, it was found that the organization should provide annual medical check by add up some more programs such as dental care. Equal employment opportunity aspect, it was found that the organization should employ merit system. Opportunities for advancement aspect, it was found that the organization should support education and training courses that meet the needs of personnel as well thinking training and systematic implementation. Mutual work and interaction aspect, the organization should communicate clear policy and goals. Personal right aspect, the organization should promote interpersonal relationship as if all were in the same family. Work and life balance, the organization should ask for opinions for further development. Lastly, social benefit aspect, the organization should create awareness to be ready to serve the people.

Keywords: Quality of Working Life, Administrative Court, Northeastern Region

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อความถูกต้อง สมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้รวมทั้งให้กำลังใจมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล อันส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ขอขอบคุณกำลังใจทั้งหลายจาก มารดา สามี บุตรชาย รวมถึงเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมสถาบันของผู้ศึกษาที่คอยให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

อมรรัตน์ พลที

กุมภาพันธ์ 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	5
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
สมมติฐานการศึกษา	7
ขอบเขตของการศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
ศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	69
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	82
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	119
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการศึกษา	132
ส่วนที่ 6 ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	135
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
สรุปการศึกษา	139
อภิปรายผล	146
ข้อเสนอแนะ	157
บรรณานุกรม	158
ภาคผนวก	163
ก หนังสือผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ	164
ข แบบสอบถาม	168
ประวัติผู้ศึกษา	181



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 21
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 58
ตารางที่ 3.2	แสดงขนาดตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ถูกเลือก 60
ตารางที่ 4.1	แสดงข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 69
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม 73
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 74
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 75
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 76
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 77
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 78
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 79
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ... 80
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 81
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ 83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุ	85
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สถานภาพ	87
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สำเร็จการศึกษาระดับ	90
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุราชการที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานศาลปกครอง	93
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาล ปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตาม อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง	96
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	97
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	100
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)	101
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาล ปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)	104
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาล ปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนา จิตความสามารถของบุคคล จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านจังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)	106
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม กลุ่มงานที่ท่านสังกัด	107
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	110
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	113
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	114
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	115
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบรายชื่อของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านจังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	117
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบรายชื่อของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	118
ตารางที่ 4.31 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	120
ตารางที่ 4.32 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	121
ตารางที่ 4.33 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	123
ตารางที่ 4.34 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	124
ตารางที่ 4.35 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	128
ตารางที่ 4.37 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านจังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม	129
ตารางที่ 4.38 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	131
ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติทดสอบ T-test โดยใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test	133
ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	134
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	136



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 สถิติการรับเข้าของศาลปกครองตั้งแต่เปิดทำการจนถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2557	3
ภาพที่ 1.2 สถิติคดีแล้วเสร็จของศาลปกครองตั้งแต่เปิดทำการจนถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2557	4
ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการศึกษา	6
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างศาลปกครอง	29
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานศาลปกครอง	41



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพนั้นย่อมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรขององค์กรหรือหน่วยงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้ไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรหรือหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะถ้าบุคลากรมีความสุขกับงาน มีความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรก็จะรักองค์กร ขอมเสียดสละแรงกายแรงใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และจะเป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้นกำหนดไว้

การส่งเสริมสนับสนุนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพ เมื่อเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ อุทิศแรงกายแรงใจให้กับการปฏิบัติงาน ก็จะทำงานที่ออกมาดีมีคุณภาพ และยังช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ และยังส่งผลให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความพร้อมในการบริการประชาชนในทุกๆ ด้าน แต่ในทางตรงกันข้ามหากเจ้าหน้าที่ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การปฏิบัติงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ประชาชนผู้เดือดร้อนมาขอรับบริการก็จะไม่ได้รับการบริการด้วยความเต็มใจ และทำให้เกิดผลเสียกับภาพลักษณ์ขององค์กรได้

ศาลปกครอง เป็นศาลที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 276 มีความสำคัญต่อการใช้ความยุติธรรมแก่ประชาชนและเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศ ศาลปกครองจัดตั้งขึ้นในลักษณะเป็นระบบศาลคู่ จัดตั้งขึ้นแยกต่างหากจากศาลอื่นๆ เป็นองค์กรฝ่ายตุลาการที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีปกครอง ซึ่งเป็นข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกับเอกชน และข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันเอง และเป็นข้อพิพาทเนื่องมาจากการที่หน่วยงานทางปกครองหรือ

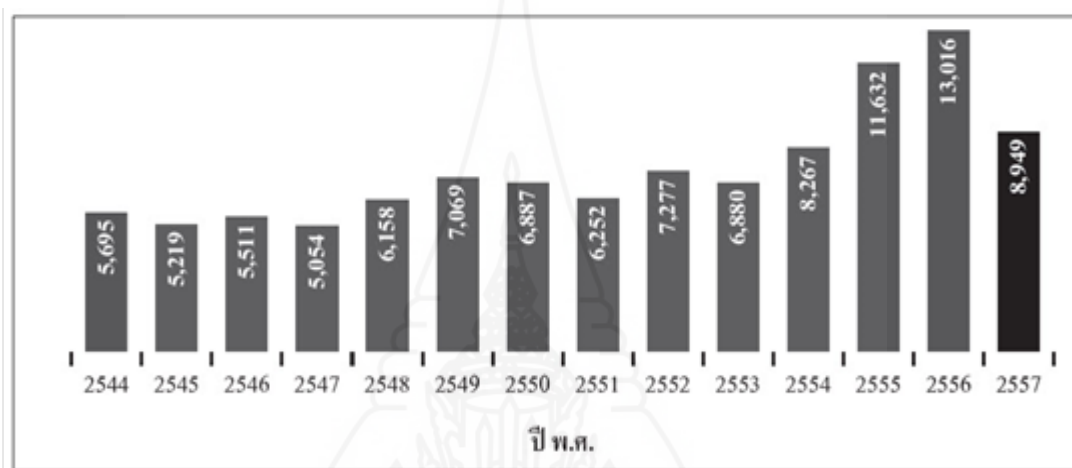
เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่งหรือการกระทำอื่นใด การละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร การกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร หรือคดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง ศาลปกครองแบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ศาลปกครองสูงสุด และศาลปกครองชั้นต้น ศาลปกครองชั้นต้นจะแบ่งออกเป็น ศาลปกครองกลาง และศาลปกครองในภูมิภาค ปัจจุบันมี 11 แห่ง ดังนี้ ศาลปกครองเชียงใหม่ ศาลปกครองขอนแก่น ศาลปกครองนครราชสีมา ศาลปกครองสงขลา ศาลปกครองนครศรีธรรมราช ศาลปกครองพิษณุโลก ศาลปกครองระยอง ศาลปกครองอุบลราชธานี ศาลปกครองอุดรธานี ศาลปกครองนครสวรรค์ และศาลปกครองเพชรบุรี

ศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจุบันประกอบด้วย ศาลปกครองนครราชสีมา ศาลปกครองขอนแก่น ศาลปกครองอุดรธานี ศาลปกครองอุบลราชธานี ซึ่งแต่ละศาลจะมีสำนักงานศาลปกครองทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของศาลปกครอง โดยทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินการของศาลปกครองเป็นไปได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ สำนักงานศาลปกครองมีฐานะเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ และเป็นนิติบุคคลโดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเป็นผู้บังคับบัญชา สำนักงานศาลปกครองมีหน้าที่คือ

1. รับผิดชอบในงานธุรการของศาลปกครอง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองโดยตรงตามคำสั่งของศาลปกครอง
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับให้เป็นไปตามคำบังคับของศาลปกครอง
4. สนับสนุนการปฏิบัติงานของศาลปกครอง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์เหตุแห่งการฟ้องคดี
5. จัดพิมพ์และเผยแพร่คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครอง
6. จัดให้มีการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรศาลปกครอง และข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (อ้างอิงจาก: http://www.admincourt.go.th/00_web/06_office/06_office.htm)

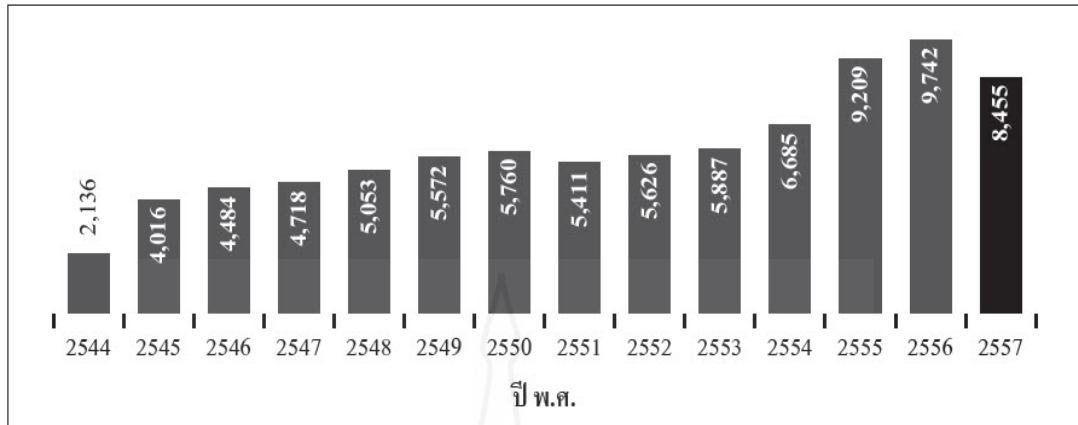
สถิติการพิจารณาคดีปกครอง ตั้งแต่เปิดทำการปี 2544 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2557 มีคดีเข้าสู่การพิจารณาในศาลปกครองทั้งสิ้น 104,673 คดี พิจารณาแล้วเสร็จ 83,223 คดี (ประมาณร้อยละ 79.51 ของคดีที่รับเข้าทั้งหมด) เป็นคดีรับเข้าของศาลปกครองสูงสุด จำนวน 27,689 คดี คดีรับเข้าของศาลปกครองชั้นต้น จำนวน 76,984 คดี คดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณา อีก 21,450 คดี คิดเป็นร้อยละ 20.49 ของคดีรับเข้า เป็นคดีค้างของศาลปกครองสูงสุดจำนวน 9,107 คดี คิดเป็นร้อยละ 42.46 ของคดีรับเข้า และเป็นคดีค้างของศาลปกครองชั้นต้น จำนวน 12,343 คดี คิดเป็นร้อยละ 57.54 ของคดีรับเข้า ส่วนคดีที่พิจารณาแล้วเสร็จ จำแนกเป็นคดีทั่วไป จำนวน 79,901 คดี คดีสิ่งแวดล้อม จำนวน 2,941 คดี และคดีแผนกบริหารงานบุคคล จำนวน 381 คดี โดยสถิติการ

พิจารณาคดีปกครองสำหรับปี 2557 ที่ผ่านมาศาลปกครองรับคดีเข้าสู่กระบวนการวิธีพิจารณา จำนวน 8,949 คดี ซึ่งเป็นคดีรับเข้าของศาลปกครองสูงสุด จำนวน 2,576 คดี และเป็นคดีรับเข้าของศาลปกครองชั้นต้น จำนวน 6,373 คดี จำนวนคดีรับเข้าของศาลปกครองสูงสุดและศาลปกครองชั้นต้นตั้งแต่เปิดทำการจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2557 สรุปเมื่อนำมารวมกับคดีที่อยู่ระหว่างพิจารณาคดีของศาลปกครอง ณ 31 ธ.ค. 2556 จำนวน 20,618 คดี จึงมีคดีที่ต้องดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาในปี 2557 รวมทั้งสิ้น 29,567 คดี (สำนักงานศาลปกครอง, 2558) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 สถิติการรับเข้าของศาลปกครองตั้งแต่เปิดทำการจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2557

สถิติการคดีปกครองในวันครบรอบ 14 ปีของศาลปกครอง (เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2558) และประธานศาลปกครองสูงสุดได้กำหนดให้เป็น “คดีนโยบาย” สำหรับคดีปี 2554 และคดีปีก่อนหน้า แล้วสามารถพิจารณาคดีนโยบายได้แล้วเสร็จ จำนวน 1,081 คดี ส่งผลให้คดีที่รับเข้าในปี 2554 และปีก่อนหน้า คงเหลือเพียง 773 คดีคิดเป็นร้อยละ 6.34 ของคดีคงค้างของศาลปกครองชั้นต้น และทำให้สัดส่วนของคดีที่พิจารณาได้แล้วเสร็จภายในกรอบเวลามาตรฐาน (ภายใน 2 ปี) เทียบกับคดีที่พิจารณาได้แล้วเสร็จทั้งหมดในปี 2557 ของศาลปกครองปี พ.ศ.2544 ของศาลปกครองชั้นต้น อยู่ที่ร้อยละ 69.29 สำหรับคดีที่แล้วเสร็จในปี 2557 ของศาลปกครองสูงสุดได้แล้วเสร็จ จำนวน 1,930 คดี และสถิติคดีที่พิจารณาแล้วเสร็จ จำนวน 8,455 คดี เป็นคดีแล้วเสร็จของศาลปกครองชั้นต้น จำนวน 6,471 คดี และเป็นคดีแล้วเสร็จของศาลปกครองสูงสุด จำนวน 1,984 คดี (สำนักงานศาลปกครอง, 2558) (อ้างอิงจาก: รัตนา เทียนเมืองปัก, บรรพต วิรุณราช, กุทสิกร ศิริประเสริฐโชค, 2558: 139 - 140) ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 สถิติคดีแล้วเสร็จของศาลปกครองตั้งแต่เปิดทำการจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2557

จากสถิติคดีค้างของศาลปกครองที่มีจำนวนมากและนับวันจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาตามมา อาจทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีมีความล่าช้าได้ ไม่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันเวลา และเมื่อเกิดความล่าช้าและคดีค้างจำนวนมากก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ต้องเร่งดำเนินงาน อาจจะทำให้ขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการศาลปกครองที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากน้อยเพียงใด ต้องการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่ และเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานและไม่ย่อท้อต่อจำนวนคดีที่มีมากขึ้น และปริมาณงานที่มีมากขึ้นในทุกๆ วัน และส่งผลให้การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลปกครองให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

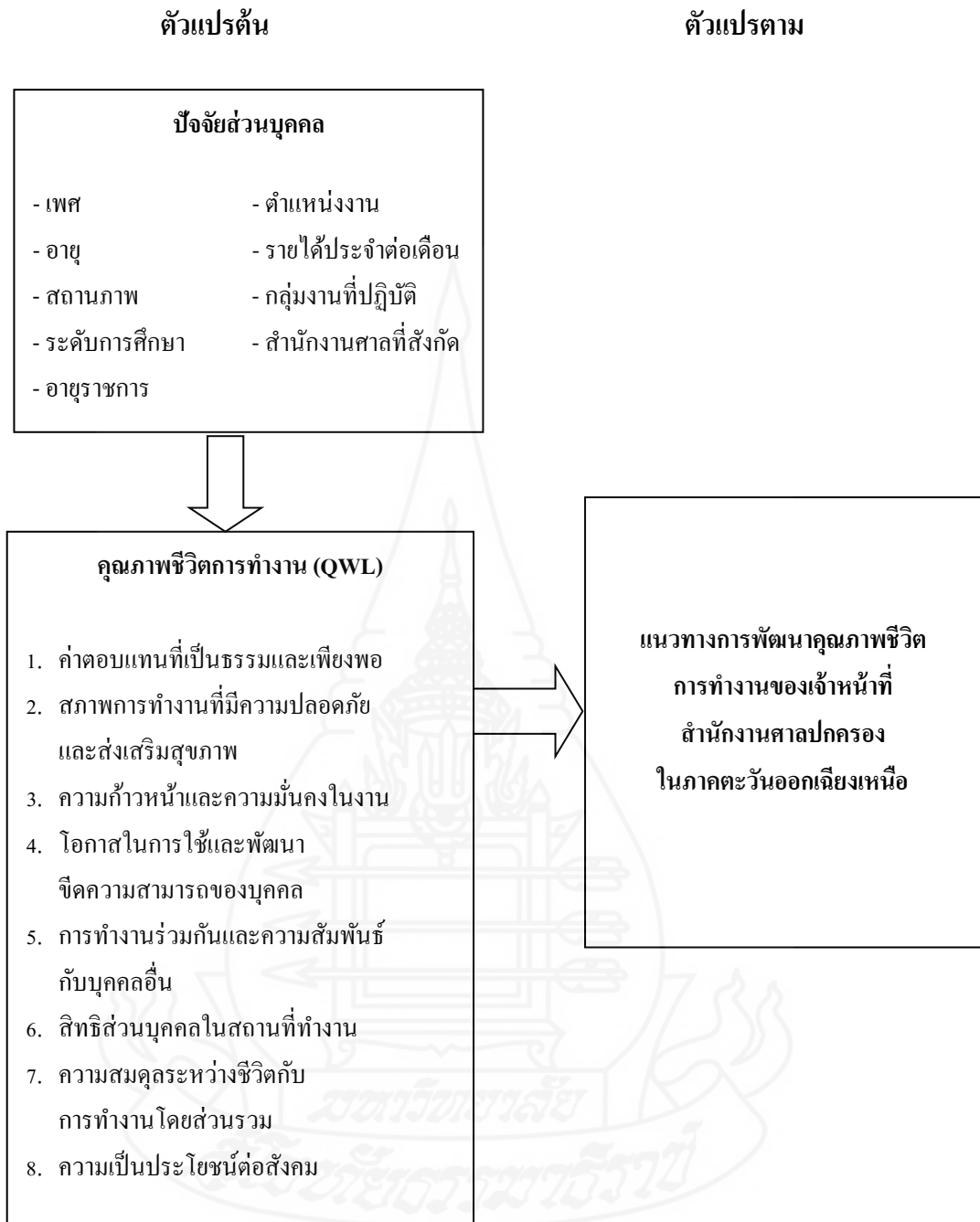
2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973: 12 - 16) มากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้





ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากกว่าร้อยละ 70

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน กลุ่มงานที่ปฏิบัติ สำนักงานศาลปกครองที่สังกัด และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ของ วอลตัน ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
- 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้ศึกษาได้กำหนดพื้นที่การศึกษาครั้งนี้เฉพาะสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี และสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี

5.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.4.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 4 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 344 คน

5.4.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ณ ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมจำนวน 185 คน

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้ศึกษาเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2559 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ และมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองนั้นมีความพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดผลดีต่อตนเองและการทำงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้จากการทำงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของคนที่ทำงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

6.3 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และยังช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร

6.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในการทำงาน โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาสมรรถนะการทำงานและอาชีพของบุคคล

6.5 โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ มีสมรรถนะ และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

6.6 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันในการทำงานระหว่างบุคคลในองค์กร

6.7 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้บุคลากรได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

6.8 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การที่บุคลากรจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้มีเหมาะสมและมีความสมดุลกับชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

6.9 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

6.10 แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิม

6.11 ศาลปกครอง หมายถึง องค์กรตุลาการจัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 276 ได้มีบทบัญญัติให้จัดตั้งศาลปกครองแยกออกจากศาลอื่น มีการจัดตั้งศาลปกครองในลักษณะเป็นระบบศาลคู่ ศาลปกครองแบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ศาลปกครองสูงสุด และศาลปกครองชั้นต้น ศาลปกครองชั้นต้นจะแบ่งออกเป็น ศาลปกครองกลาง และศาลปกครองในภูมิภาค

6.12 ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ศาลปกครองที่มีเขตอำนาจและที่ตั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจุบันประกอบด้วย ศาลปกครองนครราชสีมา ศาลปกครองขอนแก่น ศาลปกครองอุดรธานี ศาลปกครองอุบลราชธานี ซึ่งแต่ละศาลจะมีสำนักงานศาลปกครองทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของศาลปกครอง

6.13 สำนักงานศาลปกครอง หมายถึง หน่วยงานธุรการของศาลปกครอง ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของศาลปกครองให้สำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจของการจัดตั้งศาลปกครอง

6.14 เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6.15 เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง หมายถึง ตำแหน่งงานที่เป็นสายสนับสนุนที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการระดับปริญญาตรีขึ้นไป

6.16 พนักงานคดีปกครอง หมายถึง พนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือตุลาการในการดำเนินคดีปกครอง และปฏิบัติหน้าที่อื่นในสำนักงานศาลปกครอง

6.17 พนักงานราชการศาลปกครอง หมายถึง ลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่หากผ่านการประเมินงาน ก็จะได้รับจ้างต่อและมีการขึ้นเงินเดือนด้วย มีเงินเดือนขั้นต่ำจนกระทั่งเงินเดือนสูงสุด (อ้างอิง: <http://www.pub-law.net/publaw/view.aspx?id=161>)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการกำหนดนโยบายหรือโครงการที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่และเป็นการรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร

7.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการตัดสินใจของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาและเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาสำนักงานศาลปกครองให้น่าอยู่

7.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการค้นคว้าโดยแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง มนุษย์ก็เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ดังนั้นคุณภาพชีวิตของการทำงานก็ต้องดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต (อ้างอิง: https://www.m-society.go.th/article_attach/3338/3646.doc)

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม และได้มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้มากมายทั้งนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

Walton (1973: 12-13) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Bluestone (1977: 43-46) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขา หมายรวมถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรข้อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

Huse and Cummings (1985: 198-199) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือ การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ (Development of Human Capacities) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในอาชีพการทำงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) คือ ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และเอื้ออาทร

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) คือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลในบรรยากาศองค์กรที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) คือ ความสมดุลของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานและเวลาที่ว่างเว้นจากการทำงาน

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (อ้างอิง: https://www.m-society.go.th/article_attach/3338/3646.doc)

คำว่า "คุณภาพชีวิต" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายโดยแยกเป็น 2 คำ คือ "คุณภาพ" หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคลหรือสิ่งของ "ชีวิต" หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลและเมื่อรวมคำว่า "การทำงาน" เข้าไปด้วย จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล

รัฐญาณี บุญมา (2548: 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548: 8) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีความอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความรู้มากน้อยเพียงใด

สுகอนธศักดิ์ สิงห์โตเกษม (2550: 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึก มีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าตามผลงานและ เทียบเคียงได้รับภาคเอกชน ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีบทบาทและมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับขีดความสามารถให้ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์และสังคม และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน

ลัดดาวิณีย์ สกฤษสุข (2550: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ระดับ ความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคง ในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้มี ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551: 8) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าความรู้สึก ที่ดีของบุคคลในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่จะ ส่งผลให้เกิดการดำรงชีวิตที่ดี มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีตาม การยอมรับของสังคมจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น

จันทร์ฉาย มะทะ (2551: 6) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร

กิตติศักดิ์ ศิริรัตโนทัย (2551: 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุข ปราศจากจากภัยอันตราย ได้รับผลตอบแทนที่ดี และจะ ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อการทำงาน เกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคล สามารถสนองความต้องการทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข ปราศจากจากภัยอันตราย ได้รับ ผลตอบแทนที่ดี อันจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 **ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg** (อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 32-34) ได้ เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์ กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคล ได้ด้วย ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(4) ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านรางวัลใจ จะต้องมีความเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็ จะไม่พอใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

1.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของ Abraham Maslow มาสโลว์ (อ้างถึงใน เอกชัย คงฤทธิพิทยา, 2555: 28-29) แบ่งขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นใหญ่ๆ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการปัจจัยที่เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต

2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security or security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงมากขึ้นจนทำให้ความต้องการด้านนี้มีความสำคัญเหนือด้านอื่นๆ

3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ความต้องการด้านนี้เกิดจากรธรรมชาติของมนุษย์ที่ถือว่าเป็นสัตว์สังคม โดยปกติย่อมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก็เกิดความต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และอาจขยายเป็นความต้องการมีส่วนร่วมไปยังกลุ่มอื่นอีกด้วย

4) ความต้องการเกียรติยศและการยอมรับนับถือ (Esteem or recognition needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ การยอมรับนับถือ ยอมรับจากกลุ่มจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีเกียรติ หรือบางทีอาจรู้สึกว่ามีอำนาจ

5) ความต้องการบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายหลังจากได้รับความต้องการในระดับอื่นๆ มาแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการให้บรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความใฝ่ฝันในชีวิตการเป็นมนุษย์ของเขาที่เขาจะทุ่มแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุความปรารถนา นั้น

แนวความคิดของ Maslow ช่วยให้เกิดเข้าใจในความต้องการของคนในการทำงาน ซึ่งสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการบริหารจะทำให้สามารถบรรลุความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.2.3 ทฤษฎีการจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีการจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ของ McClelland มีความต้องการ 3 ชนิด อันเป็นที่มาของการจูงใจนั้น (อ้างถึงใน เอกชัย คงฤทธิ์พิทยา, 2555: 30) ประกอบด้วย

1) ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for achievement) คือ ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งให้สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความต้องการในการแก้ไขปัญหาหรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ซับซ้อน

2) ความต้องการอำนาจ (Need for power) ได้แก่ ความปรารถนาในการควบคุมบุคคลอื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความต้องการการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น ตลอดจนความต้องการการมีหน้าที่รับผิดชอบ

3) ความต้องการมิตรภาพ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาในการเป็นที่ได้รับการยอมรับและสามารถรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับคนอื่น ๆ ได้ ทำให้ตนเองเป็นที่รักและปรารถนาของคนอื่น

1.3 องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973: 4 - 5) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ หรือในสายงานอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to use and Develop Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) ซึ่งหมายความว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็น การเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการ ทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและ แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการ เคารพสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life span) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของ ตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้าน การตลาด

Huse & Cumming (1985: 199 - 200) ได้วิเคราะห์และแจกแจงองค์ประกอบคุณภาพ ชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ รายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Environment) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบสังคม

เลวิน (อ้างถึงใน รัญญาณี บุญมา, 2548: 11 - 12) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
2. สภาพการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การได้รับการยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
 10. การใช้หลักอาวุโสในการทำงาน
 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมาจากงานเขียนของนักวิชาการทั้งสาม
 แนวคิด แสดงได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 5.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973: 12-16)	ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985: 199 - 200)	เลวิน (อ้างถึงใน รัฐญาณี บุญมา, 2548: 11-12)
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working) 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) 4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีด ความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to use and Develop Human Capacity) 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) 6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน โดยส่วนรวม (The total life span) 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life)	1. ผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและ เพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) 3. การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Environment) 4. ความก้าวหน้า (Growth) 5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) 6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)	1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2. สภาพการทำงาน 3. เสถียรภาพของการทำงาน 4. การควบคุมการทำงาน 5. การปกครองตนเอง 6. การได้รับการยอมรับ 7. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง 9. ความพร้อมของทรัพยากร ที่มีอยู่ 10. การใช้หลักอาวุโส ในการทำงาน

กฤษฎี อุทัยรัตน์ (อ้างถึงใน พิศาล คลังทอง, 2549: 30) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ และตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. สุขภาพทางกาย (Physical Well Being) คือ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่พิการและไม่เป็นโรค
2. สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional Well Being) คือ มีความสุข ความร่าเริง มีเมตตา มีสติ มีสมาธิปัญญา ลดความเห็นแก่ตัว
3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well Being) คือ ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต
4. สุขภาพทางสังคม (Social Well Being) คือ อยู่ร่วมกันด้วยดี ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมยุติธรรมเสมอภาค มีระบบบริการดี

แสดนต์ (อ้างถึงใน สุริยา หนูช่วย, 2549: 16 - 17) ประเทศออสเตรเลียใน ค.ศ. 1973 ได้มีกลุ่มสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1. ตัวชี้วัดระดับต้น (Primary Indicators) ประกอบด้วย
 - 1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงวัตถุวิสัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ
 - 1.1.1 ความหลากหลายของงาน
 - 1.1.2 โอกาสที่จะได้เรียนรู้
 - 1.1.3 ความเป็นอิสระที่จะเลือกวิถีทางในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า
 - 1.1.5 ความท้าทายทางจิตใจในการทำงาน
 - 1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงจิตวิสัย แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ
 - 1.2.1 งานที่มีความน่าสนใจ
 - 1.2.2 งานไม่มากจนเกินไป มีเวลาปฏิบัติงานที่เพียงพอ
 - 1.2.3 ความรู้สึกในการได้รับความสำเร็จ
 - 1.2.4 คุณภาพเป็นค่านิยมในการทำงาน
 - 1.2.5 ความหลากหลายของกิจกรรม

2. ตัวชี้วัดระดับที่สอง (Secondary Indicators)
 - 2.1 คุณภาพของการควบคุมดูแลการทำงาน
 - 2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (มี 4 องค์ประกอบย่อย)
 - 2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.4 ความพึงพอใจกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับในเรื่องสภาพการณ์ในการทำงาน (มี 11 องค์ประกอบ)
 - 2.5 ระดับของการใช้แนวความคิด Scientific Management ในการทำงาน (มี 4 องค์ประกอบ)
 - 2.6 รายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
 - 2.7 สถานะภาพของอาชีพ
 - 2.8 รายได้ที่แท้จริง
 - 2.9 ศักยภาพในการสับเปลี่ยนกันอาสาศักดิ์การทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงาน
3. ตัวชี้วัดที่สาม (Tertiary Indicators) ซึ่งมีประมาณ 50 องค์ประกอบย่อย
4. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต (Quality of Life Indicators) ประกอบด้วย
 - 4.1 ความสุขในชีวิต (มี 5 องค์ประกอบย่อย)
 - 4.2 ความหวังในชีวิต (มี 3 องค์ประกอบย่อย)
 - 4.3 สุขภาพ (มี 4 องค์ประกอบย่อย)
 - 4.4 ความพึงพอใจที่ได้รับจากความคาดหวังในชีวิต
5. ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลประชากร มีอีกประมาณ 30 องค์ประกอบ

1.4 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นฤดล มีเพียร (อ้างใน ฐิติณัฐ สมบัติศิริ, 2546: 23 -24) ได้สรุปความคิดของ Schuler และคณะ ถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน จากปริมาณของการเบิกจ่าย

ลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อต่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Desslers (อ้างถึงใน ภูมิณีศา เมธาธรรมสาร, 2548: 34) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Gordon (อ้างถึงใน ภูมิณีศา เมธาธรรมสาร, 2548: 34-35) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีหลายๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุนโดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพจะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Hackman and Sutte (อ้างใน วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์, 2552: 25) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

1.5 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman และ Suttle (อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 36) ได้เสนอแนวทางที่จะทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ได้ผล จะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการและพนักงานต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยกันสร้างประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยฝ่ายจัดการจะต้องเป็นศูนย์กลางในการนำแผนมาปฏิบัติและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และพนักงานต้องให้การสนับสนุนเพื่อจะได้ทำให้เกิดประโยชน์กับตนเอง

2. ผู้นำสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ นั่นหมายความว่า สหภาพแรงงานจะต้องให้การสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องเป็นตัวแทนของสมาชิกในการที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องช่วยในเรื่องของการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงาน โดยจะต้องมีมาตรฐานและยุติธรรมในการจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก กฎหมายการจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิง กฎหมายความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการประกันสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย และความเสมอภาคในการจ้างงาน

4. นักพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษและกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะสามารถช่วยในเรื่องพัฒนาสุขภาพร่างกาย เพราะจะเป็นผู้ที่มีความรู้แท้จริงและสามารถกระตุ้นให้ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสหภาพแรงงานร่วมมือวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย

ซึ่งบุคคลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะมีส่วนช่วยให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำเร็จได้ เพราะเขาเหล่านี้จะเป็นผู้ที่คอยช่วยในการทำงาน ออกแบบ ดำเนินการและประเมินผลองค์กรนั่นเอง

Guest (1979 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 36-37) ได้ให้แนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Tarrytown ประสบผลสำเร็จได้ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการต้องคำนึงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจและผลกำไรของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้

2. สหภาพแรงงานจะต้องเข้มแข็งเหนียวแน่น เชื่อมั่นในตัวผู้นำ และอยู่ในกรอบกติกา

3. ฝ่ายจัดการต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

4. ฝ่ายจัดการและลูกจ้างจะต้องเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง
 5. ผู้บริหารระดับสูงและประธานสหภาพจะต้องช่วยกันสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 6. ผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างานต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถแนะนำลูกน้องได้ว่า การทำงานอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จ
 7. ฝ่ายจัดการไม่ควรที่จะเพิ่มผลผลิตอย่างรวดเร็ว เพราะพนักงานอาจปรับตัวไม่ทัน อาจจะทำให้พนักงานไม่พอใจ
 8. ผู้ร่วมโครงการจะต้องมีความสมัครใจเข้าร่วม
 9. คุณภาพชีวิตในการทำงานควรเริ่มต้นอย่างมีขอบเขตและมีความยืดหยุ่น
 10. การดำเนินโครงการจะต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจทุกคน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่เข้าใจทำลายโครงการ
 11. ส่งเสริมให้พนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคลใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจรู้จักใช้สิทธิให้ถูกต้อง
 12. จะต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
- Gordon (อ้างถึงใน วิวัฒน์ฐ สมบัติศิริ, 2546: 30 -31) ได้เสนอแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท General Motors ประสบผลสำเร็จ ดังนี้
1. โครงสร้างองค์การจะต้องแบนราบ (flat organization)
 2. มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
 3. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
 4. มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสหภาพแรงงานด้วย
 5. ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย
 6. มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องของงาน และทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับงาน
 7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน
 8. ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ

Arnold และ Feldman (อ้างถึงใน ภูมิศาสตร์ เมธาธรรมสาร, 2548: 39) กล่าวว่า การที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึง

1. ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ตีระหว่างระบบเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้นๆ ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนการนำมาใช้เสมอเพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

2. องค์กรจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจ อิสระ หรือการบริหารงานเองภายในกลุ่ม

3. แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงานที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหาร และระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์กร

4. การนำเอาแผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีความไว้วางใจ เชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์กัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกันจากการทำงานเป็นทีมผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

2. ศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง

2.1 ความรู้เกี่ยวกับศาลปกครอง

ศาลปกครองเป็นองค์กรที่มีประวัติความเป็นมายาวนานตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช พระผู้พระราชทานกำเนิดที่ปรึกษาราชการแผ่นดินหรือ เคา์นชิลออฟสเตต เมื่อปีพุทธศักราช 2417 เคา์นชิลออฟสเตต ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของศาลปกครองไทยซึ่งจัดตั้งขึ้นสำเร็จในอีก 127 ปีต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช มหาราช ศาลปกครองเป็นศาลที่จัดตั้งขึ้นแยกออกจากศาลยุติธรรม จัดตั้งตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ตามมาตรา 276 – 280 ในส่วนที่ 4 ว่าด้วยศาลปกครองประกอบด้วยอำนาจหน้าที่ของศาลปกครอง การแต่งตั้งตุลาการศาลปกครอง คณะกรรมการตุลาการศาลปกครอง การบริหารงานบุคคล และการงบประมาณ มีการจัดตั้งศาล

ปกครองในลักษณะเป็นระบบศาลคู่ และได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เพื่อให้การจัดตั้งเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และให้ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาททางปกครองหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า **คดีปกครอง** ซึ่งมีความสำคัญต่อการให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนและเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ศาลปกครองเป็นองค์กรศาลตามรัฐธรรมนูญ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน กล่าวคือ ศาลปกครอง และสำนักงานศาลปกครอง ในส่วนของศาลปกครอง มีหน้าที่หลักคือการอำนวยความยุติธรรมทางปกครอง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้จำแนกศาลปกครองออกเป็น 2 ชั้นศาล ได้แก่ ศาลปกครองสูงสุด และศาลปกครองชั้นต้น ซึ่งประกอบด้วย ศาลปกครองกลาง และศาลปกครองในภูมิภาค โดยมีประธานศาลปกครองสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบให้งานของศาลปกครองเป็นไปโดยเรียบร้อย ตามระเบียบที่คณะกรรมการตุลาการศาลปกครอง (ก.ศป.) กำหนดโดยความเห็นชอบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด โดยมีรองประธานศาลปกครองสูงสุดช่วยปฏิบัติหน้าที่ตามที่ประธานศาลปกครองสูงสุดมอบหมาย

2.1.1 ศาลปกครองสูงสุด

ศาลปกครองสูงสุดมีศาลเดียวจึงไม่มีข้อจำกัดด้านเขตอำนาจศาล ดังนั้นคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลปกครองสูงสุด ไม่ว่าจะมูลคดีจะเกิดที่ใด หรือผู้ฟ้องคดีมีภูมิลำเนาอยู่ที่ใดก็สามารถฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้ เพียงแต่ต้องยื่นฟ้องให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ คดีนั้นต้องยื่นฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุดโดยตรง ถ้าเป็นคดีตามมาตรา 11 (1) (2) และ (3) หรือยื่นอุทธรณ์ต่อศาลปกครองชั้นต้น ถ้าเป็นคดีอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้นตาม มาตรา 11 (4)

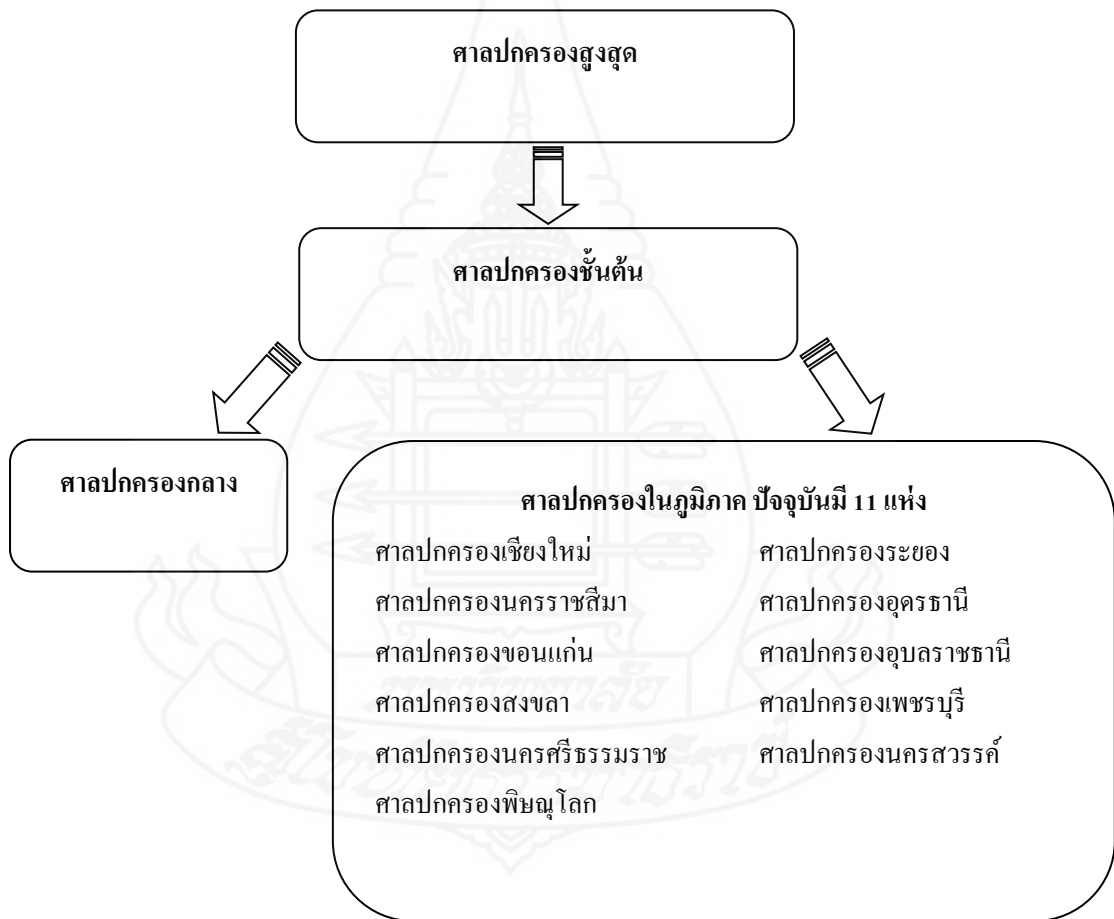
2.1.2 ศาลปกครองชั้นต้น แบ่งออกเป็น

1) ศาลปกครองกลาง

มีเขตอำนาจตลอดท้องที่ 8 จังหวัด ครอบคลุมพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร และอีก 7 จังหวัดใกล้เคียง และมีเขตอำนาจในเขตจังหวัดอื่นที่ยังมิได้อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครองในภูมิภาคอื่น ทั้งยังอาจรับพิจารณาพิพากษาคดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครองในภูมิภาคต่างๆ ที่มายื่นฟ้องต่อศาลปกครองกลางได้ด้วย

2) ศาลปกครองในภูมิภาค

มีเขตอำนาจครอบคลุมพื้นที่จังหวัดตามที่กำหนดในมาตรา 94 แต่ในระหว่างยังไม่อาจเปิดทำการศาลปกครองในภูมิภาคครบตามที่กำหนด ที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดมีอำนาจออกประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ศาลปกครองในภูมิภาคที่เปิดทำการแล้วมีเขตอำนาจในจังหวัดใดที่อยู่ใกล้เคียงกับศาลปกครองนั้นเพิ่มเติมได้ตามที่สมควร ปัจจุบันมีจำนวน 11 แห่ง ได้แก่ ศาลปกครองเชียงใหม่ ศาลปกครองสงขลา ศาลปกครองนครราชสีมา ศาลปกครองขอนแก่น ศาลปกครองพิษณุโลก ศาลปกครองระยอง ศาลปกครองนครศรีธรรมราช ศาลปกครองอุดรธานี ศาลปกครองอุบลราชธานี ศาลปกครองเพชรบุรี และศาลปกครองนครสวรรค์



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างศาลปกครอง

มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ว่า ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่งหรือการกระทำอื่นใดเนื่องจากกระทำโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้นหรือโดยไม่สุจริตหรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

2. คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

3. คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

4. คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง

5. คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ้องคดีต่อศาลเพื่อบังคับให้บุคคลต้องกระทำหรือละเว้นกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด

6. คดีพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง

2.1.3 คดีที่ไม่อยู่ในอำนาจศาลปกครอง

1) การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยทหาร
2) การดำเนินการของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

3) คดีที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ศาลแรงงาน ศาลภาษีอากรศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ศาลล้มละลาย หรือศาลชำนาญพิเศษอื่น

มาตรา 10 ศาลปกครองชั้นต้นมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่มีอยู่ในอำนาจศาลปกครอง เว้นแต่คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด

มาตรา 11 ศาลปกครองสูงสุดมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี ดังต่อไปนี้

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาทตามที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดประกาศกำหนด
2. คดีพิพาทเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายของพระราชกฤษฎีกาหรือกฎที่ออกโดยคณะรัฐมนตรี หรือโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
3. คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในอำนาจศาลปกครองสูงสุด
4. คดีที่อุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้น (อ้างอิงจาก: พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542)

2.1.4 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

1) วิสัยทัศน์

ศาลปกครองเป็นสถาบันหลักที่ใช้อำนาจตุลาการในการอำนวยความยุติธรรมทางปกครองตามหลักนิติธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานในระดับสากล ก่อให้เกิดบรรทัดฐานการบริหารราชการแผ่นดินและสร้างความสมดุลระหว่างสิทธิและเสรีภาพของประชาชนกับประโยชน์สาธารณะ

2) พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 พิจารณาคดีและบังคับคดีปกครองด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม รวดเร็ว และเกิดสัมฤทธิ์ผลทุกภาคส่วนในสังคมเข้าถึงการอำนวยความยุติธรรมทางปกครองได้โดยง่าย และทั่วถึง

พันธกิจที่ 2 วางหลักปฏิบัติราชการทางปกครองที่เป็นบรรทัดฐานในการใช้อำนาจทางปกครองที่เป็นธรรมเพื่อป้องกันและลดการเกิดข้อพิพาททางปกครอง

พันธกิจที่ 3 ยกระดับการดำเนินงานของศาลปกครองให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและมีธรรมาภิบาลเพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ

พันธกิจที่ 4 เสริมสร้างและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายปกครองและหลักปฏิบัติราชการจากคำพิพากษาของศาลปกครองให้แก่ทุกภาคส่วนในสังคม

พันธกิจที่ 5 เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.1.5 ยุทธศาสตร์ศาลปกครอง

ศาลปกครองได้กำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเพื่อเร่งยกระดับมาตรฐานการทำงาน of ศาลปกครองให้อยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนามาตรฐานการพิจารณาพิพากษาคดี และบังคับคดีปกครองที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มรูปแบบวิธีการ และช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงการอำนวยความสะดวกธรรมทางปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่องเพื่อวางหลักกฎหมายปกครองและหลักปฏิบัติราชการทางปกครองที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งเสริมสร้างและเผยแพร่ความรู้ให้แก่ทุกภาคส่วนในสังคมอย่างเป็นระบบและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความรวดเร็วและมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับสากล เพื่อให้บริการแก่ทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานศาลจัดการองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาการอำนวยความสะดวกธรรมทางปกครอง เพื่อเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนารูปแบบกลไกการประสานและบูรณาการความสัมพันธ์และความร่วมมือทางวิชาการกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งในระดับประเทศระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน จริยธรรมและธรรมาภิบาลภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของทุกภาคส่วนในสังคมต่อการอำนวยความสะดวกธรรมของศาลปกครอง

และจากยุทธศาสตร์ที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ 9 ประการนั้น มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความต้องการและปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และส่งเสริมสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลปกครองให้มีความเหมาะสมเพิ่มขึ้น อาทิเช่น

จัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นทุนอุดหนุนเพื่อการศึกษาต่างประเทศของบุคลากรศาลปกครองให้เพียงพอและสอดคล้องกับแผนการจัดสรรทุนศึกษาต่างประเทศที่คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (ก.พป.) กำหนด

ปรับปรุงอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งบุคลากรศาลปกครองโดยเทียบเคียงกับอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการตุลาการ

ดูแลและรักษาสิทธิประโยชน์ให้เป็นที่ปฏิบัติตามสิทธิที่บุคลากรของศาลปกครองพึงได้รับอย่างเต็มที่

ปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการ นันทนาการ และสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของศาลปกครองทั้งในส่วนกลางและในภูมิภาคมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งอาคารศาลปกครองในส่วนกลางและในภูมิภาคให้น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข และมีสุขภาพะที่ดี

นอกเหนือจากนี้สำนักงานศาลปกครองก็ได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ศาลปกครอง จำกัดขึ้น เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือทางการเงินในส่วนของเงินกู้และเงินฝากในอัตราพิเศษสำหรับบุคลากรศาลปกครอง และศาลปกครองยังได้จัดตั้งการฌาปนกิจสงเคราะห์ สำนักงานศาลปกครอง เพื่อให้สมาชิกทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพ หรือจัดการศพ และสงเคราะห์ครอบครัวของสมาชิกที่ถึงแก่ความตายด้วยเงินสงเคราะห์ โดยไม่ประสงค์จะหากำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน ซึ่งการถึงแก่ความตายนี้รวมถึงการสาบสูญตามคำสั่งศาล

2.1.6 แผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครอง พ.ศ. 2559 – 2561

วิสัยทัศน์

“ศาลปกครองมีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพ มีความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี”

1) พันธกิจ

(1) จัดโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และบริหารจัดการอัตรากำลัง อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ยกระดับระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครองให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับวัฒนธรรมศาลปกครอง

2) ยุทธศาสตร์

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและบริหารจัดการอัตรากำลัง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะและปริมาณที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของศาลปกครอง

กลยุทธ์

- จัดโครงสร้างองค์กรและบทบาทภารกิจของสำนักงานศาลปกครอง
เพื่อรองรับการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง

- พัฒนาแนวทางและมาตรการบริหารอัตรากำลังของศาลปกครอง
ให้มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและงบประมาณของศาลปกครอง

- พัฒนาการกำหนดตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้
ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของศาลปกครอง

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และปรับปรุง
ระเบียบหลักเกณฑ์ให้มีมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรมยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่ดีของบุคลากร

กลยุทธ์

- พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรศาลปกครองให้มีประสิทธิภาพ
เพิ่มขึ้น

- พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองที่มี
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยใช้ตัวแบบสมรรถนะและวัฒนธรรมศาลปกครอง

- ปรับปรุงระบบการจัดทำข้อตกลงการประเมินผล การปฏิบัติงาน
ระดับบุคคล และระบบค่าตอบแทนของบุคลากรศาลปกครองให้เป็นธรรม

- ติดตามประสิทธิภาพของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครองในปัจจุบัน

การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลปกครองฯ มาตรา 81 และ 84 กำหนดให้มี “คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง”
(ก.ขป.) ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง
เช่นเดียวกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะในเรื่องการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือก
การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง
การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การออกจากราชการ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
วินัย การสอบสวนและการลงโทษทางวินัย การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษ นอกจากนี้
ตามมาตรา 85 – 89 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ ได้กำหนดในเรื่องกระบวนการ
บริหารงานบุคคลทั้งในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง การได้รับค่าตอบแทนต่างๆ ที่ให้นำกฎหมายว่า
ด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งมาใช้บังคับ

โดยอนุโลม ส่วนอำนาจในการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญให้เทียบเคียงกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทั้งนี้ ตามมาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ ได้กำหนดไว้ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับข้าราชการฝ่ายศาลปกครองโดยอนุโลม

2.1.8 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สำนักงานศาลปกครองได้นำระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาใช้โดยอนุโลมเพื่อความเป็นมาตรฐาน อีกทั้งได้ดำเนินการเทียบเคียงกับภาคราชการโดยทั่วไป โดยนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานศาลปกครอง สำหรับตำแหน่งข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ได้ดำเนินการสรรหาในรูปแบบที่หลากหลาย ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสามารถสนับสนุนภารกิจของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับในส่วนของการย้าย การโอน ข้าราชการ และการย้ายเปลี่ยนสายงานสำนักงานศาลปกครองมีระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครองรองรับในเรื่องดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามในการจำแนกตำแหน่งรวมถึงอัตราเงินเดือนก็ยังคงเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

2.1.9 ค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โครงสร้างเงินเดือนแบบช่วง โดยจำแนกออกเป็น 4 บัญชี ตามประเภทตำแหน่ง เพื่อความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและสะท้อนถึงค่างานของตำแหน่งแต่ละประเภท นอกจากนี้ ได้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องตามภารกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศาลปกครองปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร อาทิ เงินส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการที่ดีของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง และเงินค่าครองชีพลูกจ้างของสำนักงานศาลปกครอง เป็นต้น

2.1.10 ความก้าวหน้าในอาชีพ

ศาลปกครองได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองทุกสายงาน รวมถึงลูกจ้างและพนักงานราชการศาลปกครอง เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยในส่วน of ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองได้มีการกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นสามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้หากมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อาทิ จากเจ้าหน้าที่ศาลปกครองไปสู่พนักงานคดีปกครอง

จากพนักงานธุรการ ไปสู่เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง และปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครองด้วย

2.1.11 การจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Performance)

สำนักงานศาลปกครองได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ซึ่งการประเมินทั้ง ๒ ระดับนี้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในลักษณะของการถ่ายโอนภารกิจและเป้าหมายในแต่ละระดับ โดยทุกหน่วยงานต้องนำเป้าหมายของภารกิจหลักมากำหนดเป็นภารกิจที่หน่วยงานต้องดำเนินการโดยจัดทำเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นข้อตกลง การปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน และเชื่อมโยงไปถึงข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล และให้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน และใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.1.12 วัฒนธรรมองค์การศาลปกครอง

วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งองค์การทุกองค์การจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นรากฐานในการทำความเข้าใจองค์การในเบื้องต้นและช่วยอธิบายให้เห็นถึงค่านิยม ความเชื่อ แนวประพฤติปฏิบัติ พฤติกรรมการ แสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้นๆ วัฒนธรรมองค์การศาลปกครอง ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

- 1) มุ่งเน้นระบบธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (Transparency)
- 2) ผดุงไว้ซึ่งหลักความยุติธรรมและความถูกต้อง (Righteousness)
- 3) สอดคล้องเป็นเอกภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (Unity)
- 4) จัดการวิธีและระบบการทำงานที่เป็นเลิศมีมาตรฐาน (Standard)
- 5) สร้างเสริมทีมงานเพื่อความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (Teamwork)

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของศาลปกครอง ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักนโยบายและแผน ได้มีข้อเสนอแนะดังนี้ เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมองค์การของศาลปกครองในปัจจุบันที่เป็นส่วนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมบางประการให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ (ค่านิยมศาลปกครอง) อันเป็นมาตรฐานที่ศาลปกครองคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็น จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1) จากลักษณะวัฒนธรรมองค์การของศาลปกครองในปัจจุบัน พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรของศาลปกครองเป็นคนที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมไปถึงได้มีการนำแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานหลากหลายรูปแบบ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรได้มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนเครื่องมือหรือแหล่งข้อมูลความรู้ในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้แก่องค์กรได้ เช่น การพัฒนา ระบบ e-Learning ที่ครอบคลุมข้อมูลความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและสะดวกต่อการใช้งานให้กว้างขวางขึ้นโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ (Extranet) รวมทั้งจัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เป็นต้น ตลอดจนพัฒนาระบบงานที่ศาลปกครองนำมาใช้ให้มีขีดความสามารถที่ง่ายต่อการเรียนรู้และใช้งาน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่เดียวกันจากการศึกษาวิจัย ยังพบว่า มีข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่อาจส่งผลกระทบต่อ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ (ค่านิยมศาลปกครอง) ที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและหาแนวทางเพื่อให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างและผลักดันวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ให้บรรลุผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น เช่น การสร้างความเสมอภาคในบุคลากรทุกระดับทุกตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน และเสริมสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นต้น

2) วัฒนธรรมที่พึงประสงค์สำหรับทุกองค์การ คือ วัฒนธรรมที่มีลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive culture) ซึ่งบุคลากรในองค์การมีความมุ่งมั่นตั้งใจร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ขณะเดียวกันก็มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้พัฒนาไปพร้อมๆ กัน ซึ่งในปัจจุบันศาลปกครองมีวัฒนธรรมในลักษณะนี้อยู่ในระดับปานกลาง แต่โดยที่บุคลากรของศาลปกครองเป็นคนที่มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว การจะส่งเสริมผลักดันให้

วัฒนธรรมในลักษณะสร้างสรรค์นี้สูงขึ้นจึงไม่ใช่เรื่องที่ยาก ผู้บริหารจึงควรได้มีการวางนโยบายและระบบบริหารที่เอื้อต่อการทำงานให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นระบบเปิดที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือและประสานงานซึ่งกันและกัน ดูแลและตระหนักถึงขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ เช่น มีการสร้างแรงจูงใจและจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมทั่วถึงบุคลากรในองค์การทุกระดับอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยเฉพาะในระดับล่าง เร่งปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในเรื่อง “ค่าตอบแทน” สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ/ตำแหน่งที่มีมาตรฐานและรวดเร็ว เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุข ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความพึงพอใจ และมุ่งมั่นทุ่มเทร่วมกันทำงานผลิตผลงานที่ดียิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ อันเป็นวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของทุกองค์การได้ในที่สุด

3) ควรกำหนดให้องค์ประกอบของวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ (ค่านิยม ศาลปกครอง) เป็นพื้นฐานในการสรรหาสมาชิกหรือการรับบุคลากรใหม่ การอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องและสนับสนุนค่านิยม การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนการสร้างกลไกหรือเครื่องมือทางการบริหารที่จะมีส่วนช่วยหรือผลักดันค่านิยมศาลปกครองดังกล่าว (อ้างอิง: <http://intranet2.admincourt.go.th/02-office/trust/joomla5>)

จากข้อมูลดังกล่าวมานั้น สำนักงานศาลปกครองก็ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศาลปกครองด้วยดีเสมอมา อาทิ การจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้บุคลากรของศาลปกครองทั้งในส่วนกลางและในภูมิภาคมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งอาคารศาลปกครองในส่วนกลางและในภูมิภาคให้น่าอยู่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ศาลปกครอง จำกัด เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือทางด้านการเงิน และจัดตั้งการฌาปนกิจสงเคราะห์สำนักงานศาลปกครอง เพื่อให้สมาชิกทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพ หรือจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวของสมาชิกที่ถึงแก่ความตายด้วย และยังมีวัฒนธรรมองค์การศาลปกครองที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรศาลปกครองได้ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ตลอดไป

2.2 ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานศาลปกครอง

สำนักงานศาลปกครองทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของศาลปกครอง เพื่อทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินการของศาลปกครองเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ สำนักงานศาลปกครองมีฐานะเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ และเป็นนิติบุคคล โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเป็นผู้บังคับบัญชา พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ว่า

มาตรา 76 ให้สำนักงานศาลปกครองเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญมีฐานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา 77 สำนักงานศาลปกครองมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบในงานธุรการของศาลปกครอง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครองตามคำสั่งของศาลปกครอง
3. ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามคำบังคับของศาลปกครอง
4. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของศาลปกครอง
5. วิเคราะห์เหตุแห่งการฟ้องคดีปกครองเพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง
6. จัดพิมพ์และเผยแพร่คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครอง
7. จัดให้มีการศึกษาอบรมและพัฒนาความรู้ของตุลาการศาลปกครอง ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง และเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหลักกฎหมายมหาชน การบริหารราชการแผ่นดินและบุคลากรด้านกฎหมายมหาชน
8. ปฏิบัติการอื่นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครอง

มาตรา 78 ให้มีเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเป็นข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ขึ้นตรงต่อประธานศาลปกครองสูงสุด มีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานศาลปกครอง และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงานศาลปกครอง โดยมีรองเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ

การแต่งตั้งเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองให้ประธานศาลปกครองสูงสุด คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ ก.ศป. เสนอต่อนายกรัฐมนตรี และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป (อ้างอิง: พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542)

สำนักงานศาลปกครองในวาระเริ่มแรกก็มีการจัดโครงสร้างของสำนักงานเป็นส่วนราชการระดับกรม มีการแบ่งส่วนราชการงานภายในออกเป็นสำนัก 24 สำนักและ 1 กอง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสำนักที่ทำงานด้านบริหารและด้านวิชาการต่างๆกับกลุ่มสำนักงานศาลซึ่งได้แก่ สำนักงานศาลสูง สำนักงานศาลกลาง และสำนักงานศาลภูมิภาค อีก 16 สำนัก ในส่วนของบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองก็จะแยกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ประเภทแรกเป็นข้าราชการ เรียกว่า "ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง" เป็นข้าราชการประเภทใหม่ซึ่งมี "คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง" (กขป.) ทำหน้าที่แทน ก.พ. และข้าราชการฝ่ายศาลปกครองอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของเลขาธิการศาลปกครอง ข้าราชการฝ่ายศาลปกครองนั้นยังแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1.1 กลุ่มแรกเป็นข้าราชการสายสนับสนุนทั่วไปเหมือนส่วนราชการอื่นๆ เช่น เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่ธุรการ

1.2 กลุ่มที่ 2 เรียกว่า "เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง" ก็จะเป็นตำแหน่งงานที่เป็นสายสนับสนุนที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการระดับปริญญาตรีขึ้นไป เช่น เจ้าหน้าที่ศาลปกครองที่ทำงานด้านการเจ้าหน้าที่ ทำงานด้านนโยบายและแผน

1.3 กลุ่มที่ 3 ก็จะเป็นตำแหน่งที่เรียกว่า "พนักงานคดีปกครอง" ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือตุลาการเจ้าของสำนวนและปฏิบัติหน้าที่อื่นในสำนักงานฯ ตามที่เลขานุการฯ มอบหมาย ผู้ซึ่งเป็นหรือเคยเป็นพนักงานคดีปกครองในระดับที่คณะกรรมการตุลาการศาลปกครองกำหนดก็จะมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นตุลาการศาลปกครองชั้นต้นต่อไปได้ พนักงานคดีปกครองมีหน้าที่ช่วยแสวงหาข้อเท็จจริง ช่วยสรุปรวบรวม และช่วยกลั่นกรองงานให้กับตุลาการเจ้าของสำนวน

2. บุคลากรประเภทที่ 2 ของสำนักงานฯ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ เช่น พนักงานขับรถ และ ลูกจ้างชั่วคราว เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่นๆ

3. บุคลากรประเภทที่ 3 เป็นบุคลากรประเภทใหม่ซึ่งกำหนดเพิ่มเติมขึ้นมา คือ "พนักงานศาลปกครอง" ซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่หากผ่านการประเมินงาน ก็จะได้รับจ้างต่อและมีการขึ้นเงินเดือนด้วย มีเงินเดือนขั้นต่ำจนกระทั่งเงินเดือนสูงสุด (อ้างอิง: <http://www.publaw.net/publaw/view.aspx?id=161>)

2.3 สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค

ศาลปกครองในภูมิภาค ปัจจุบันมีจำนวน 11 แห่ง ได้แก่ ศาลปกครอง เชียงใหม่ ศาลปกครองสงขลา ศาลปกครองนครราชสีมา ศาลปกครองขอนแก่น ศาลปกครอง พิษณุโลก ศาลปกครองระยอง ศาลปกครองนครศรีธรรมราช ศาลปกครองอุดรธานี ศาลปกครอง อุบลราชธานี ศาลปกครองเพชรบุรี และศาลปกครองนครสวรรค์ ซึ่งแต่ละศาลจะมีสำนักงานศาล ปกครองทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของศาลปกครอง โดยแบ่งโครงสร้างสำนักงานศาลปกครอง ดังนี้

1) โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานศาลปกครอง

2) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค

อำนาจหน้าที่และลักษณะงานของหน่วยต่างๆ ในสำนักงานศาลปกครอง (ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เรื่อง การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานศาลปกครอง ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2556)

(1) ดำเนินการสนับสนุนบุคลากรศาลปกครองในภูมิภาคในการพิจารณาและพิพากษาคดี

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม และกลั่นกรองข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของอธิบดีศาลปกครองในภูมิภาค การกำหนดนโยบายการบริหารงานศาล การประสานการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของอธิบดีศาลปกครองในภูมิภาค และงานเลขานุการของผู้บริหารศาลปกครองในภูมิภาค

(3) ศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบคำพิพากษา และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาร่างคำพิพากษา และร่างคำสั่งของศาลปกครองในภูมิภาค ติดตามความเคลื่อนไหวของคดีและบริหารจัดการคดี ประสานข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตุลาการศาลปกครองในภูมิภาค จัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อประกอบการประชุมสัมมนา การให้คำปรึกษาแนะนำและตอบข้อหารือเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครอง เผยแพร่คำสั่งคำพิพากษา และเอกสารทางวิชาการของศาลปกครองในภูมิภาค

(4) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานรับฟ้อง งานสารบบคดี งานจัดทำ หมาย คำสั่งและประกาศต่างๆ ของศาล รวมทั้งงานธุรการอื่นของศาลปกครองในภูมิภาค

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีปกครองตามคำสั่ง คำบังคับและหมายบังคับคดีของศาลปกครองในภูมิภาค

สำนักงานศาลปกครอง ได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มอำนวยการคดีปกครอง กลุ่มช่วยงานตุลาการ กลุ่มสนับสนุนงานคดีปกครองและบังคับคดีปกครอง และกลุ่มบริหารทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการคดีปกครอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 งานเสนอความเห็นประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย ประสาน และติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานศาลและการบริหารงานคดีของอธิบดีศาลปกครองในภูมิภาค

1.2 งานสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารศาลปกครองในภูมิภาค

1.3 งานค้นคว้า เปรียบเทียบ และสนับสนุนการจัดทำคำพิพากษา/คำสั่งศาลปกครองในภูมิภาค

1.4 งานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาร่างคำพิพากษา

1.5 งานเสนอความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครอง

- 1.6 งานเสนอความเห็นจ่ายสำนวนคดีแก่องค์คณะ
 - 1.7 งานแต่งตั้งตุลาการผู้แถลงคดี
 - 1.8 งานคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล
 - 1.9 งานเลขานุการและช่วยอำนวยการของผู้บริหารศาลปกครองใน
ภูมิภาค
 - 1.10 งานเลขานุการ (ประจำองค์คณะ)
 - 1.11 งานหน้าบัลลังก์ และห้องพิจารณาคดี และสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ตุลาการคดีอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มช่วยงานตุลาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
 - 2.1 งานแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสำนวนคดี
 - 2.2 งานสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสำนวน
คดี
 - 2.3 งานสรุปสำนวน ยกร่างคำพิพากษา/คำสั่ง และยกร่างคำแถลงการณ์
คำพิพากษา/คำสั่ง
 - 2.4 งานช่วยเหลือตุลาการผู้แถลงคดีในการเสนอข้อมูลประกอบการ
พิจารณายกร่างคำแถลงการณ์
 3. กลุ่มสนับสนุนงานคดีปกครองและบังคับคดีปกครอง มีหน้าที่ความ
รับผิดชอบ ดังนี้
 - 3.1 งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการฟ้องคดี กระบวนพิจารณาคดี
ปกครอง การเขียนคำฟ้อง คำอุทธรณ์ คำร้องและคำขอต่างๆ รวมทั้งการตอบข้อหาหรือเกี่ยวกับการ
ฟ้องคดีปกครอง
 - 3.2 งานรับและตรวจคำฟ้อง คำอุทธรณ์ คำร้องและคำขอต่างๆ และ
เอกสารคำคู่ความ
 - 3.3 งานตั้งสำนวนคดี งานจัดทำเสนอความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับคำฟ้อง
คำอุทธรณ์ คำสั่งต่างๆ
 - 3.4 งานคำนวณค่าธรรมเนียมศาล งานรับ - คืนเงินค่าธรรมเนียมศาล
และงานตรวจสอบรับ - จ่ายเงินตามคำพิพากษา
 - 3.5 งานจัดทำและแจ้งหมาย คำสั่ง ประกาศและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับ
งานคดีทุกประเภทตามคำสั่งศาล
 - 3.6 งานตรวจสอบและจัดทำรายงานคดีไอออน

- 3.7 งานตรวจ ติดตามความเคลื่อนไหวของสำนวนคดี และจัดทำสารบบความ
สารบบคำพิพากษา
- 3.8 งานยืม - คืน คัดสำเนา และจัดเก็บสำนวนคดีและเอกสารคำคู่ความ
- 3.9 งานสถิติและรายงานความเคลื่อนไหวคดี
- 3.10 งานดำเนินการหลังคำพิพากษา/คำสั่ง
- 3.11 งานบังคับคดีปกครองตามคำบังคับ และหมายบังคับคดีของศาล
ปกครองในภูมิภาค
- 3.12 งานปฏิบัติตามคำสั่งศาลปกครองในภูมิภาค
- 3.13 งานรายงานผลการบังคับคดีแก่ผู้บริหารและศาลปกครองใน
ภูมิภาค
4. กลุ่มบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
- 4.1 งานสารบรรณและธุรการทั่วไป
- 4.2 งานประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณ และข้อตกลง
การปฏิบัติงาน
- 4.3 งานบริหารบุคคลเบื้องต้น
- 4.4 งานการเงิน บัญชี และพัสดุ
- 4.5 งานการเงินที่เกี่ยวกับคดีปกครอง อาทิ การรับ - จ่ายเงิน การคำนวณเงิน
เกี่ยวกับเงินค่าคัดสำเนาและรับรองสำเนา เงินค่าธรรมเนียมศาล และค่าใช้จ่ายในการดำเนิน
กระบวนการพิจารณาคดี
- 4.6 งานอาคารสถานที่ และยานพาหนะ
- 4.7 งานช่วยอำนวยความสะดวก งานประชุมและงานเลขานุการ
- 4.8 งานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
- 4.9 งานห้องสมุด
- 4.10 งานพระราชพิธี รัฐพิธี และพิธีการของผู้บริหารศาลปกครองในภูมิภาค
และตุลาการศาลปกครองในภูมิภาค
- 4.11 งานสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.3.2 สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือปัจจุบันมี 4 แห่ง ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี และสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี ผู้ศึกษาขออธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

1) ศาลปกครองนครราชสีมา

เป็นศาลปกครองชั้นต้นในภูมิภาคแห่งที่ 3 ที่เปิดทำการถัดจากศาลปกครองเชียงใหม่ และศาลปกครองสงขลา เป็นศาลปกครองแห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเปิดทำการเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2544 มีเขตอำนาจศาลครอบคลุมจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ รวม 4 จังหวัด

อัตรากำลังของศาลปกครองนครราชสีมาและสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา มีรายละเอียดดังนี้

1. จำนวนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง/ตุลาการศาลปกครองนครราชสีมา มีจำนวนทั้งสิ้น 9 คน ได้แก่

- 1.1 อธิบดีศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 1 คน
- 1.2 รองอธิบดีศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 1 คน
- 1.3 ตุลาการหัวหน้าองค์คณะ จำนวน 2 คน
- 1.4 ตุลาการ จำนวน 6 คน

2. จำนวนข้าราชการศาลปกครองนครราชสีมา และพนักงานราชการศาลปกครองนครราชสีมา มีจำนวนทั้งสิ้น 97 คน ได้แก่

- 2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 1 คน
- 2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านคดีปกครอง จำนวน 1 คน
- 2.3 กลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 21 คน
- 2.4 กลุ่มอำนาจการคดีปกครอง จำนวน 17 คน
- 2.5 กลุ่มช่วยงานตุลาการ จำนวน 35 คน
- 2.6 กลุ่มสนับสนุนงานคดีและบังคับคดีปกครอง จำนวน 22 คน

2) ศาลปกครองขอนแก่น

เป็นศาลปกครองในภูมิภาคแห่งที่ 4 ที่เปิดทำการถัดจากศาลปกครองเชียงใหม่ ศาลปกครองสงขลา ศาลปกครองนครราชสีมา ศาลปกครองขอนแก่น เปิดทำการเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2545 โดยปัจจุบันมีเขตอำนาจในท้องที่จังหวัดขอนแก่น จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดมุกดาหาร รวม 4 จังหวัด

อัตรากำลังของศาลปกครองขอนแก่นและสำนักงานศาลปกครอง
ขอนแก่น มีรายละเอียดดังนี้

1. จำนวนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง/ตุลาการศาลปกครองขอนแก่น
มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน ได้แก่

- 1.1 อธิบดีศาลปกครองขอนแก่น จำนวน 1 คน
- 1.2 รองอธิบดีศาลปกครองขอนแก่น จำนวน 1 คน
- 1.3 ตุลาการหัวหน้าองค์คณะ จำนวน 2 คน
- 1.4 ตุลาการ จำนวน 4 คน

2. จำนวนข้าราชการศาลปกครองขอนแก่นและพนักงานราชการศาล
ปกครองขอนแก่น มีจำนวนทั้งสิ้น 91 คน ได้แก่

- 2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 1 คน
- 2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านคดีปกครอง จำนวน 1 คน
- 2.3 กลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 18 คน
- 2.4 กลุ่มอำนวยการคดีปกครอง จำนวน 11 คน
- 2.5 กลุ่มช่วยงานตุลาการ จำนวน 37 คน
- 2.6 กลุ่มสนับสนุนงานคดีและบังคับคดีปกครอง จำนวน 23 คน

3) ศาลปกครองอุดรธานี

เป็นศาลปกครองชั้นต้นในภูมิภาคที่เปิดทำการในวันที่ 24 กันยายน
2553 เป็นศาลปกครองชั้นต้นลำดับที่ 8 จากที่มีอยู่ในปัจจุบัน 11 แห่ง ศาลปกครองอุดรธานีมีเขต
อำนาจตลอดท้องที่จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดหนองคาย จังหวัด
นครพนม จังหวัดสกลนครและจังหวัดบึงกาฬ รวม 7 จังหวัด

อัตรากำลังของศาลปกครองอุดรธานีและสำนักงานศาลปกครอง
อุดรธานี มีรายละเอียดดังนี้

1. จำนวนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง/ตุลาการศาลปกครองอุดรธานี
มีจำนวนทั้งสิ้น 9 คน ได้แก่

- 1.1 อธิบดีศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 1 คน
- 1.2 รองอธิบดีศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 1 คน
- 1.3 ตุลาการหัวหน้าองค์คณะ จำนวน 2 คน
- 1.4 ตุลาการ จำนวน 5 คน

2. จำนวนข้าราชการศาลปกครองอุดรธานีและพนักงานราชการศาลปกครองอุดรธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 78 คน ได้แก่

- 2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 1 คน
- 2.2 กลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 18 คน
- 2.3 กลุ่มอำนาจการคดีปกครอง จำนวน 16 คน
- 2.4 กลุ่มช่วยงานตุลาการ จำนวน 28 คน
- 2.5 กลุ่มสนับสนุนงานคดีและบังคับคดีปกครอง จำนวน 15 คน

4) ศาลปกครองอุบลราชธานี

เป็นศาลปกครองชั้นต้นในภูมิภาคแห่งที่ 9 และเป็นศาลปกครองแห่งที่ 4 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเปิดทำการเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2554 มีเขตอำนาจศาลครอบคลุมจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ รวม 5 จังหวัด

อัตรากำลังของศาลปกครองอุบลราชธานีและสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีรายละเอียดดังนี้

1. จำนวนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง/ตุลาการศาลปกครองอุบลราชธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน ได้แก่

- 1.1 อธิบดีศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 1 คน
- 1.2 รองอธิบดีศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 1 คน
- 1.3 ตุลาการหัวหน้าองค์คณะ จำนวน 2 คน
- 1.4 ตุลาการ จำนวน 4 คน

2. จำนวนข้าราชการศาลปกครองอุบลราชธานีและพนักงานราชการศาลปกครองอุบลราชธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 78 คน ได้แก่

- 2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 1 คน
- 2.2 กลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 23 คน
- 2.3 กลุ่มอำนาจการคดีปกครอง จำนวน 13 คน
- 2.4 กลุ่มช่วยงานตุลาการ จำนวน 27 คน
- 2.5 กลุ่มสนับสนุนงานคดีและบังคับคดีปกครอง จำนวน 14 คน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่สังกัดศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวน 136 ชุด เก็บรวบรวมจากเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ T-test และ F-test ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนักจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. เท่ากับ .014) ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลจากข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามตัวชี้วัดของ Walton ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) เมื่อจำแนกเป็นรายได้พบว่า มีเพียงหนึ่งด้าน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) ส่วนด้านที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ได้แก่ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมา คือ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) สิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.25) จังหวะชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.24) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.09) และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 2.29)

วิวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามอายุราชการ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มอายุราชการระหว่าง 21 - 40 ปี กับ 41 - 60 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาทกับ 30,000 บาทขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วาสนา สะอาด (2552) การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (3) เปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ (4) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 549 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณทาร์โย ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก (2) การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเงินเดือนค่าตอบแทน (3) การเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในประเภทเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้ไม่แตกต่างกัน (4) ปัญหา อุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เป็นด้านทัศนคติต่อการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยให้ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อทำให้ความสำคัญในเรื่องของพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ณัฐพัชร ดีบุญ (2553) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วน ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี และ 2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรีใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านผลประโยชน์ของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

จำนวน 228 คน ทำการสุ่มตัวอย่าง และเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน โดยวิธีการจับฉลาก ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร (พนักงานส่วนตำบล) สายงานบริหารและสายงานปฏิบัติ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่และคำนวณหาค่าร้อยละ

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมของแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 50 เห็นว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้ง 6 ด้าน 2. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรีในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมากที่สุด (ร้อยละ 76) ในประเด็นที่ว่า ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรและควรมีกิจกรรมร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานควรมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 75) และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารควรมอบนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน (ร้อยละ 61)

ชวรัตน์ รุกขพันธ์ (2553) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สังกัดงานศาลปกครองระยอง และเพื่อเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน นอกนั้นอีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน และภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนุพงษ์ หมั่นพรม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชวราชการ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน และรายได้ประจำต่อเดือน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการวิจัย พบว่า

1. เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่เป็นประชากรของการวิจัย เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชวราชการน้อยกว่า 5 ปี ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคลังเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 8,201 - 11,700 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ และด้านจังหวะชีวิต อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามกลุ่มต่างๆ ของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล มีดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มเพศ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่เป็นเพศหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีช่วงอายุอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีสถานภาพสมรสแบบหย่า/ หม้าย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีสถานภาพสมรสแบบโสดหรือสมรส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาโท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีช่วงอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีช่วงอายุราชการอื่นๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.6 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานอื่นๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.7 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ประจำต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 11,701 - 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมที่มีรายได้ประจำต่อเดือนอื่น ๆ

เอกชัย คงฤทธิ์พิทยา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ได้แก่ ศาลจังหวัดภูเก็ต ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภูเก็ต ศาลแรงงานภาค 8 และศาลอุทธรณ์ภาค 8 รวม 163 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจากศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต มีดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหา ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับรายจ่ายในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเนื่องจากมีค่าครองชีพสูง ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพยังไม่มีการป้องกัน ในเรื่องของวัสดุสำนักงานอยู่ในสภาพชำรุด ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ขาดโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในสายงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานมีน้อยมาก บุคลากรมีความรู้ความสามารถแต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ ด้านการทำงานร่วมกัน เจ้าหน้าที่ยังขาดความร่วมมือและความสามัคคีในหน่วยงาน ด้านที่เป็นปัญหาที่สำคัญอีกด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากปริมาณงานมากต้องทำงานล่วงเวลาและมีงานเร่งด่วนอยู่เสมอ จึงขาดอิสระในการใช้ชีวิตส่วนตัว

แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีมาตรฐานเรื่องค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จัดเวลาในการทำงานให้เหมาะสม และปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี วัสดุมั่นคงและปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสร้างโอกาสในการพัฒนาตำแหน่งที่สูงขึ้นและมั่นคงในสายงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถ สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานให้เข้ารับการอบรม สัมมนา จัดระบบองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ บูรณาการ

การทำงานร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้านสิทธิส่วนบุคคล บริหารด้วยความเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จัดทำแผนปฏิบัติงานและ จัดสรรบทบาทอย่างสมดุล ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม ปลุกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตน ให้รู้สึก ภาคภูมิใจว่าองค์กรของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

ดุสิตา แซ่เจียะ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติงาน สำนักบริหารการเงินและต้นทุน สำนักงานศาลปกครอง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแนวคิดทางวิชาการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตใน การทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติงาน สำนัก บริหารการเงินและต้นทุน สำนักงานศาลปกครอง (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติงาน สำนักบริหารการเงินและต้นทุน สำนักงาน ศาลปกครอง ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร และทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ (Key Informants Person) จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการฝ่ายปฏิบัติงาน สำนักบริหารการเงินและต้นทุน สำนักงานศาลปกครอง มีแนวคิดทางวิชาการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่า คุณภาพชีวิตในการ ทำงานคือ สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานอันจะส่งผลในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อบุคคลนั้นและ ส่งผลต่อเนื่องไปยังประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรด้วย (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการฝ่ายปฏิบัติงาน สำนักบริหารการเงินและต้นทุน สำนักงานศาลปกครอง อยู่ในระดับดี-ดีมาก เพราะมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการให้การ ขอมรับและโอกาสในการเสนอผลงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงและได้รับ ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป (3) ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพ ชีวิตในการทำงานว่า ควรใช้ชีวิตให้มีความสุข ทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ต้องการ ให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อให้รองรับกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าหากไม่ สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้ก็ให้ปรับตัวเราเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ให้ได้ และผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางที่ดีแก่องค์กรต่อไป

วรรณ วรรณชง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และ 4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามวิทยาเขต จำนวน 279 คน และผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับดีมาก 2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน 3. บรรยากาศองค์การทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้ร้อยละ 77.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะนำการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบที่ไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์การอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสม การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี และสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี จำนวน 344 คน สามารถจำแนกออกได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวนบุคลากร (ราย)
1. สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	97
2. สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	91
3. สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	78
4. สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี	78
รวมทั้งสิ้น	344

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ตัวแทนของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 185 คน ทั้งนี้ กำหนดขนาดโดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 52 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น จำนวน 49 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 42 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี จำนวน 42 คน สำหรับขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non – Probability Sampling) ใช้วิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Haphazard or Accidental Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ขั้นตอนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ในขั้นแรกนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยนำสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) มาใช้ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05 ทั้งนี้ โดยเลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมด 344 คน สำหรับเหตุผลที่เลือกใช้สูตรดังกล่าว เนื่องจากผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน มีสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

จากสูตรข้างต้น นำมาใช้ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยในการศึกษาครั้งนี้มีประชากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมดจำนวน 344 คน สามารถนำมาแทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{344}{1 + 344(0.05)^2} \\ &= \frac{344}{1 + 344(0.0025)} \\ &= 184.946 \end{aligned}$$

จากผลการคำนวณตามสูตรผู้ศึกษาขอปัดยอดจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 185 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล

1.2.2 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็น 4 ชั้นย่อย ตามสำนักงานศาลปกครองแต่ละแห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 97 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น จำนวน 91 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 78 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี จำนวน 78 คน รวมจำนวน 344 คน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ทำการศึกษา โดยใช้สูตรการกระจายตามสัดส่วนของประชากรคือ

$$\text{สูตร} \quad n_i = \frac{n \times N_i}{N}$$

เมื่อ n_i = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ศึกษา เท่ากับ 185 คน

N = จำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด เท่ากับ 344 คน

N_i = จำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในแต่ละแห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ สรุปได้ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงขนาดตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ถูกเลือก

ที่	สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ประชากรที่ใช้ (คน)	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	97	52
2	สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	91	49
3	สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	78	42
4	สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี	78	42
	รวม	344	185

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นตัวแทนโดยการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non – Probability Sampling) ใช้วิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Haphazard or Accidental Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเป็นแบบสอบถามมีทั้งแบบปลายปิด (Closed form) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open form) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ สำเร็จการศึกษาระดับ อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) กลุ่มงานที่ท่านสังกัด และสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของ Walton ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed form) ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตามรายการที่กำหนดมาให้ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 104 - 106)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed form) ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตามรายการที่กำหนดมาให้ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 104 - 106)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open form)

วิธีการสร้างเครื่องมือ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยคนอื่นสร้างขึ้น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวล และจัดทำร่างข้อคำถามในการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษา และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำถามและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ นางดอกแก้ว กลางกล้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี, นายสุวิทย์ เปรื่องธรรมกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการคดีปกครอง และนายธีระวัช คำขำ ตำแหน่ง พนักงานคดีปกครองชำนาญการพิเศษ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และแก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ แล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งหลักเกณฑ์ต้องมีค่า IOC 0.5 ขึ้นไป จึงจะมีความเที่ยงตรงใช้ได้ ผลการหาค่าความเที่ยงตรง มีค่า IOC เท่ากับ 0.90 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงใช้ได้
5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทำการทดสอบกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองอุดรธานีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งโดยหลักการจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้ และผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) เท่ากับ 0.894
6. เมื่อแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งตำรา หนังสือ คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อรูปอื่นๆ อาทิ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งจัดเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บข้อมูลทั้งสองประเภท ดังกล่าว มีวิธีดำเนินการดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การเก็บข้อมูลทุติยภูมิเป็นการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ จึงมีวิธีการดำเนินการที่สำคัญดังนี้คือ เก็บรวบรวมข้อมูลประเภทแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อรูปอื่นๆ อาทิ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จากนั้นนำมาประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการ ศึกษาค้นคว้า

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยตรง ดังนั้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีดำเนินการให้ได้มาซึ่งข้อมูลโดยใช้ เครื่องมือหลักคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นและได้ผ่าน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.2.1 หลังจากได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพและนำไปทดลอง ใช้แล้ว ผู้ศึกษาจะดำเนินการขอหนังสือราชการกับสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อจัดส่งไปยังผู้อำนวยการสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น สำนักงานศาลปกครอง อุตรธานี และสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2.2 จากนั้นนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พร้อมแบบแบบสอบถามจัดส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกำหนดวันส่งกลับคืนมา ซึ่งผู้ศึกษาจะจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ดังนี้ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 52 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง

ขอนแก่น จำนวน 49 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี จำนวน 42 คน ส่วนเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 42 คน ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2.3 การรวบรวมแบบสอบถาม ในส่วนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้ศึกษาจะนำมาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้ศึกษาได้นำเอาโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณใน 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (แบบสอบถามตอนที่ 1) จะดำเนินการวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางและการบรรยาย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (แบบสอบถามตอนที่ 2) จะดำเนินการวิเคราะห์ โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางและการบรรยาย

3) การวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (แบบสอบถามตอนที่ 3) จะดำเนินการวิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางและการบรรยาย

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน

1) การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากกว่าร้อยละ 70” สถิติที่ทดสอบคือ t-test โดยใช้ในการวิเคราะห์ One Sample t-test เพื่อนำค่าสถิติที่เป็น .Sig. นำไปเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติและสรุปผลซึ่งจะนำเสนอในรูปแบบของตารางและการบรรยาย เหตุผลที่ใช้สถิตินี้เนื่องจากการวิเคราะห์ One Sample t-test จะมองประชากรที่ศึกษาในภาพรวมออกเป็นประชากรแค่กลุ่มเดียว

2) การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน” สถิติที่ทดสอบคือ t-test โดยใช้ในการวิเคราะห์ Independent-Sample T-Test และ F-Test โดยใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) แบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (scheffe) เพื่อนำค่าสถิติที่เป็นค่า Sig. นำไปเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติและสรุปผลซึ่งจะนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและการบรรยาย เหตุผลที่ใช้สถิติ t-test นี้เนื่องจากการวิเคราะห์ Independent-Sample T-Test จะมองประชากร 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน ในที่นี้คือ เพศ ได้แก่ 1) เพศชาย 2) เพศหญิง ส่วนที่ใช้สถิติ f-test เนื่องจากการวิเคราะห์ ANOVA เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปในที่นี้คือ อายุ สถานภาพ สำเร็จการศึกษาระดับ อาชวราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) กลุ่มงานที่ท่านสังกัด สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

คำถามปลายเปิดในส่วนแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	การทดสอบค่าที (t-test)
F	หมายถึง	การทดสอบความแปรปรวน
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H _a	หมายถึง	สมมติฐานทางเลือก (Alternative Hypothesis)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 104 -

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ในลำดับต่อไป ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระและสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนั้นใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ แสดงผลข้อมูลเป็นค่าสถิติ ซึ่งได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ Independent-Sample T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่แบบเซฟเฟ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหา และใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 6 ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สำเร็จการศึกษาระดับ อาชวราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพฯ) กลุ่มงานที่ท่านสังกัด และสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด ได้แสดงไว้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

			N=185
ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	75	40.5
	หญิง	110	59.5
2. อายุ			
	20 – 30 ปี	12	6.5
	31 – 40 ปี	96	51.9
	41 – 50 ปี	67	36.2
	51 – 60 ปี	10	5.4
3. สถานภาพ			
	โสด	73	39.5
	สมรส	104	56.2
	หย่าร้าง/หม้าย	8	4.3
4. สำเร็จการศึกษาระดับ			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	3.2
	ปริญญาตรี	127	68.6
	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	52	28.1
	อื่น ๆ ระบุ.....		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N=185		
ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
5. อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง		
1 - 3 ปี	6	3.2
4 - 6 ปี	62	33.5
7 - 10 ปี	25	13.5
10 ปีขึ้นไป	92	49.7
6. ตำแหน่งงาน		
พนักงานคดีปกครอง	73	39.5
เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง	54	29.2
เจ้าพนักงานธุรการ	17	9.2
พนักงานราชการ	41	22.2
7. รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)		
ไม่เกิน 15,000 บาท	10	5.4
15,001 - 25,000 บาท	48	25.9
25,001 - 35,000 บาท	61	33.0
35,001 บาทขึ้นไป	66	35.7
8. กลุ่มงานที่ท่านสังกัด		
กลุ่มอำนวยการคดีปกครอง	27	14.6
กลุ่มช่วยงานตุลาการ	56	30.3
กลุ่มบริหารงานทั่วไป	52	28.1
กลุ่มสนับสนุนงานคดีฯ	50	27.0
9. สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด		
สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	52	28.1
สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	49	26.5
สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	42	22.7
สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี	42	22.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.5 เป็นเพศชาย ร้อยละ 40.5

ด้านอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 51.9 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 36.2 อายุ 20 – 30 ปี ร้อยละ 6.5 และอายุ 51 – 60 ปี ร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด ร้อยละ 56.2 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 39.5 และหย่าร้าง/หม้าย ร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ด้านสำเร็จการศึกษาระดับ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 68.6 รองลงมาคือ ปริญญาโท หรือสูงกว่า ร้อยละ 28.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ด้านอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ 4 – 6 ปี ร้อยละ 33.5 7 – 10 ปี ร้อยละ 13.5 และ 1 – 3 ปี ร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นพนักงานคดีปกครอง มากที่สุด ร้อยละ 39.5 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง ร้อยละ 29.2 พนักงานงานราชการ ร้อยละ 22.2 และเจ้าหน้าที่ธุรการ ร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ด้านรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) 35,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 35.7 รองลงมาคือ 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 33.0 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 25.9 และไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

ด้านกลุ่มงานที่ท่างสังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มช่วยงานตุลาการ มากที่สุด ร้อยละ 30.3 รองลงมาคือ กลุ่มบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 28.1 กลุ่มสนับสนุนงานคดีฯ ร้อยละ 27.0 และกลุ่มอำนวยการคดีปกครอง ร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

ด้านสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา มากที่สุด ร้อยละ 28.1 รองลงมาคือ สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น ร้อยละ 26.5 สำนักงานศาลปกครองอุดรธานีและสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานีมีเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองสังกัดจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 22.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยองค์ประกอบของการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

2.1 ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.80	0.69	มาก	1
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.78	0.62	มาก	2
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.72	0.71	มาก	3
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.71	0.65	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.70	0.65	มาก	5
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.57	0.71	มาก	6
ด้านจังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	3.54	0.50	มาก	7
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคคล	3.51	0.57	มาก	8
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.67	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.72 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.71 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.70 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.57 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.54 และด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.51 ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในรายด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และปลอดภัย	3.95	0.85	มาก	1
หน่วยงานของท่านจัดสถานที่จอดรถไว้	3.94	0.85	มาก	2
อย่างเพียงพอ				
วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอ	3.79	0.82	มาก	3
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันและ	3.79	0.77	มาก	4
ระงับอุบัติเหตุต่างๆ อย่างเหมาะสม				
หน่วยงานมีนโยบาย/โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากร	3.51	0.78	มาก	5
มีสุขภาพอนามัยที่ดี				
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.80	0.69	มาก	

N=185

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และปลอดภัย อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านจัดสถานที่จอดรถไว้อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันและระงับอุบัติเหตุต่างๆ อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และหน่วยงานมีนโยบาย/โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

2.2.2 **ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม** สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ท่านยินดีและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม	4.08	0.70	มาก	1
สังคมโดยรวมได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านทั้งโดยตรงและทางอ้อม	3.86	0.69	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมงานพิธีต่างๆ	3.72	0.77	มาก	3
หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.65	0.78	มาก	4
หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบในสังคม	3.61	0.81	มาก	5
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.78	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยินดีและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมาคือ สังคมโดยรวมได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านทั้งโดยตรงและทางอ้อม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมงานพิธีต่างๆ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 และหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบในสังคม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

2.2.3 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ท่านได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นในคุณวุฒิเดียวกัน	3.87	0.75	มาก	1
ท่านพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน	3.75	0.83	มาก	2
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.69	0.85	มาก	3
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภารกิจงานที่รับผิดชอบ	3.68	0.86	มาก	4
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.64	0.81	มาก	5
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.72	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.72 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่า เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นในคุณสมบัติเดียวกัน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาคือ ท่านพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภารกิจงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ

2.2.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.10	0.73	มาก	1
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.71	มาก	2
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี	3.62	0.74	มาก	3
องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	3.60	0.81	มาก	4
หน่วยงานของท่านมีการประชุม เพื่อแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.42	0.87	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.71	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.71 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ผู้อื่น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และหน่วยงานของท่านมีการประชุม เพื่อแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้	3.91	0.81	มาก	1
ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.79	0.79	มาก	2
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูง	3.74	0.80	มาก	3
งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.68	0.81	มาก	4
หน่วยงานของท่านมีการจัดวางกรอบอัตราค่าจ้างเหมาะสมกับสมรรถนะของแต่ละคน	3.36	0.79	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.70	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.70 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และหน่วยงานของท่านมีการจัดวางกรอบอัตรากำลังเหมาะสมกับสมรรถนะของแต่ละคน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

2.2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.63	0.79	มาก	1
ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่	3.58	0.76	มาก	2
ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	3.56	0.85	มาก	3
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน	3.56	0.84	มาก	4
ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน	3.54	0.79	มาก	5
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.57	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.57 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือ ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ตามลำดับ

2.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสมดี	3.90	0.63	มาก	1
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.84	0.73	มาก	2
ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ	3.68	0.70	มาก	3
ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ และมีช่วงเวลาผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน	3.64	0.73	มาก	4
หลังเวลาเลิกงานท่านมักจะนำงานกลับไปทำที่บ้านหรือคิดเรื่องงานอยู่เสมอ	2.63	1.00	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.54	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.54 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ และมีช่วงเวลาผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 และหลังเวลาเลิกงานท่านมักจะนำงานกลับไปทำที่บ้านหรือคิดเรื่องงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.63 ตามลำดับ

2.2.8 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่พัฒนางานที่ได้รับผิดชอบอยู่เสมอ	3.89	0.78	มาก	1
หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีอิสระ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่	3.59	0.78	มาก	2
ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	3.46	0.78	ปานกลาง	3
หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง	3.39	0.82	ปานกลาง	4
หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.23	0.70	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.51	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.51 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีอิสระ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 และหน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ Independent-Sample T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test

3.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า Independent-Sample T-Test ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์				
	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ชาย	3.75	0.71	0.396	0.693
	หญิง	3.71	0.71		
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	3.84	0.78	0.668	0.505
	หญิง	3.77	0.62		
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ชาย	3.73	0.67	0.462	0.645
	หญิง	3.68	0.65		
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ชาย	3.55	0.62	0.803	0.423
	หญิง	3.48	0.53		
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ชาย	3.69	0.70	-0.349	0.728
	หญิง	3.73	0.62		
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ชาย	3.54	0.80	-0.583	0.560
	หญิง	3.60	0.65		
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ชาย	3.59	0.47	1.085	0.279
	หญิง	3.51	0.52		
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	3.81	0.64	0.436	0.664
	หญิง	3.77	0.61		
โดยภาพรวม	ชาย	3.69	0.51	0.431	0.667
	หญิง	3.66	0.47		

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.667 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.693 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.505 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.645 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.423 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.728 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.560 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.279 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.664 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุ

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.81	3	0.270	0.535	0.659
	ภายในกลุ่ม	91.49	181	0.505		
	รวม	92.30	184			
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.21	3	1.069	2.297	0.079
	ภายในกลุ่ม	84.27	181	0.466		
	รวม	87.48	184			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.218	0.504	0.680
	ภายในกลุ่ม	78.08	181	0.431		
	รวม	78.73	184			
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.242	0.747	0.525
	ภายในกลุ่ม	58.70	181	0.324		
	รวม	59.43	184			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.77	3	0.591	1.415	0.240
	ภายในกลุ่ม	75.56	181	0.417		
	รวม	77.34	184			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	3	0.215	0.421	0.738
	ภายในกลุ่ม	92.22	181	0.510		
	รวม	92.86	184			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3	0.206	0.824	0.482
	ภายในกลุ่ม	45.36	181	0.251		
	รวม	45.98	184			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.89	3	0.631	1.646	0.180
	ภายในกลุ่ม	69.46	181	0.384		
	รวม	71.35	184			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.45	3	0.150	0.636	0.593
	ภายในกลุ่ม	42.68	181	0.236		
	รวม	43.13	184			

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุ พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.593 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.659 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.680 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.525 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.240 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.482 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.180 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สถานภาพ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ผลการวิเคราะห์				
		SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.011	0.021	0.979
	ภายในกลุ่ม	92.28	182	0.507		
	รวม	92.30	184			
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.60	2	1.302	2.792	0.064
	ภายในกลุ่ม	84.88	182	0.466		
	รวม	87.48	184			

N=185

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.050	0.116	0.891
	ภายในกลุ่ม	78.63	182	0.432		
	รวม	78.73	184			
4. ด้านโอกาสในการใช้และ พัฒนาขีดความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.259	0.802	0.450
	ภายในกลุ่ม	58.91	182	0.324		
	รวม	59.43	184			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.501	1.194	0.305
	ภายในกลุ่ม	76.33	182	0.419		
	รวม	77.34	184			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.331	0.653	0.522
	ภายในกลุ่ม	92.20	182	0.507		
	รวม	92.86	184			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.229	0.917	0.402
	ภายในกลุ่ม	45.52	182	0.250		
	รวม	45.98	184			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.019	0.048	0.953
	ภายในกลุ่ม	71.31	182	0.392		
	รวม	71.35	184			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.103	0.436	0.647
	ภายในกลุ่ม	42.92	182	0.236		
	รวม	43.13	184			

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สถานภาพ พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.647 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.979 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.891 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.450 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.305 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.522 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.402 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.953 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สำเร็จการศึกษาระดับ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สำเร็จการศึกษาระดับ

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ผลการวิเคราะห์				
		SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2	0.613	1.226	0.296
	ภายในกลุ่ม	91.07	182	0.500		
	รวม	92.30	184			
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.170	0.356	0.701
	ภายในกลุ่ม	87.14	182	0.479		
	รวม	87.48	184			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.337	0.785	0.457
	ภายในกลุ่ม	78.06	182	0.429		
	รวม	78.73	184			
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.391	1.214	0.300
	ภายในกลุ่ม	58.64	182	0.322		
	รวม	59.43	184			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.85	2	0.426	1.015	0.365
	ภายในกลุ่ม	76.48	182	0.420		
	รวม	77.34	184			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.069	0.135	0.874
	ภายในกลุ่ม	92.73	182	0.509		
	รวม	92.86	184			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.590	2.395	0.094
	ภายในกลุ่ม	44.80	182	0.246		
	รวม	45.98	184			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.217	0.557	0.574
	ภายในกลุ่ม	70.92	182	0.390		
	รวม	71.35	184			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.195	0.832	0.437
	ภายในกลุ่ม	42.74	182	0.235		
	รวม	43.13	184			

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศัลยกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สำเร็จการศึกษาระดับ พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.437 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับ ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.296 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับ ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.701 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับ ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.457 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับ ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.300 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.365 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.874 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.574 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.02	3	0.339	0.673	0.570
	ภายในกลุ่ม	91.28	181	0.504		
	รวม	92.30	184			
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.94	3	0.980	2.098	0.102
	ภายในกลุ่ม	84.54	181	0.467		
	รวม	87.48	184			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.04	3	0.681	1.608	0.189
	ภายในกลุ่ม	76.69	181	0.424		
	รวม	78.73	184			
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.14	3	0.046	0.139	0.936
	ภายในกลุ่ม	59.29	181	0.328		
	รวม	59.43	184			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.344	0.816	0.486
	ภายในกลุ่ม	76.30	181	0.422		
	รวม	77.34	184			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.49	3	0.163	0.319	0.812
	ภายในกลุ่ม	92.38	181	0.510		
	รวม	92.86	184			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.66	3	0.221	0.882	0.452
	ภายในกลุ่ม	45.32	181	0.250		
	รวม	45.98	184			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.90	3	1.299	3.485*	0.017
	ภายในกลุ่ม	67.45	181	0.373		
	รวม	71.35	184			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.27	3	0.089	0.378	0.769
	ภายในกลุ่ม	42.86	181	0.237		
	รวม	43.13	184			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.769 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.570 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.189 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.936 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.486 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.812 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.452 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง

อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง	\bar{x}	7 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	4 - 6 ปี	1 - 3 ปี
		3.66	3.70	3.90	4.37
7 - 10 ปี	3.66	-	0.738	0.093	0.011*
10 ปีขึ้นไป	3.70		-	0.050	0.011*
4 - 6 ปี	3.90			-	0.075
1 - 3 ปี	4.37				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง 1 - 3 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง 7 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.66	3	0.554	1.106	0.348
	ภายในกลุ่ม	90.64	181	0.501		
	รวม	92.30	184			
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.36	3	0.454	0.955	0.415
	ภายในกลุ่ม	86.12	181	0.476		
	รวม	87.48	184			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.47	3	1.823	4.503*	0.005
	ภายในกลุ่ม	73.26	181	0.405		
	รวม	78.73	184			
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.35	3	0.449	1.399	0.245
	ภายในกลุ่ม	58.08	181	0.321		
	รวม	59.43	184			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.58	3	0.194	0.459	0.712
	ภายในกลุ่ม	76.75	181	0.424		
	รวม	77.34	184			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.242	0.476	0.700
	ภายในกลุ่ม	92.14	181	0.509		
	รวม	92.86	184			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.378	1.525	0.210
	ภายในกลุ่ม	44.84	181	0.248		
	รวม	45.98	184			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.85	3	0.950	2.511	0.060
	ภายในกลุ่ม	68.50	181	0.378		
	รวม	71.35	184			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.51	3	0.172	0.729	0.536
	ภายในกลุ่ม	42.61	181	0.235		
	รวม	43.13	184			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.536 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่าง กัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่าง กัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่าง กัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.348 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่าง กัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.415 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่าง กัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

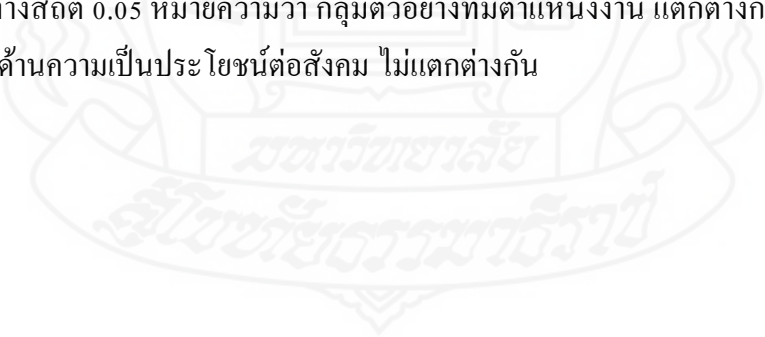
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.245 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.712 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.700 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.210 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ราชการ	เจ้า พนักงาน ธุรการ	พนักงาน คดี ปกครอง	เจ้าหน้าที่ ศาลปกครอง
พนักงานราชการ	3.40	-	0.135	0.004*	0.000*
เจ้าพนักงานธุรการ	3.67		-	0.629	0.278
พนักงานคดีปกครอง	3.75			-	0.039*
เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง	3.86				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานคดีปกครอง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานราชการและพนักงานคดีปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2.99	3	0.996	2.018	0.113
	ภายในกลุ่ม	89.31	181	0.493		
	รวม	92.30	184			
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.84	3	0.614	1.297	0.277
	ภายในกลุ่ม	85.64	181	0.473		
	รวม	87.48	184			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.30	3	2.101	5.250*	0.002
	ภายในกลุ่ม	72.43	181	0.400		
	รวม	78.73	184			
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.84	3	0.947	3.029*	0.031
	ภายในกลุ่ม	56.59	181	0.313		
	รวม	59.43	184			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.75	3	0.250	0.591	0.622
	ภายในกลุ่ม	76.59	181	0.423		
	รวม	77.34	184			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.93	3	0.976	1.965	0.121
	ภายในกลุ่ม	89.94	181	0.497		
	รวม	92.86	184			
7. ด้านจังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.54	3	0.846	3.524*	0.016
	ภายในกลุ่ม	43.44	181	0.240		
	รวม	45.98	184			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3	0.349	0.899	0.443
	ภายในกลุ่ม	70.30	181	0.388		
	รวม	71.35	184			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.78	3	0.593	2.596	0.054
	ภายในกลุ่ม	41.35	181	0.228		
	รวม	43.13	184			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่า Sig เท่ากับ 0.031 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านจังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.113 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.277 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.622 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.443 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)

รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.04	3.58	3.79	3.80
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.04	-	0.016*	0.001*	0.000*
15,001 – 25,000 บาท	3.58		-	0.80	0.59
25,001 – 35,000 บาท	3.79			-	0.909
35,001 บาทขึ้นไป	3.80				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) ไม่เกิน 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)

รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.04	3.46	3.54	3.59
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.04	-	0.033*	0.009*	0.004*
15,001 – 25,000 บาท	3.46		-	0.427	0.213
25,001 – 35,000 บาท	3.54			-	0.639
35,001 บาทขึ้นไป	3.59				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) ไม่เกิน 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)

รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.06	3.54	3.55	3.60
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.06	-	0.006*	0.001*	0.003*
15,001 – 25,000 บาท	3.54		-	0.509	0.855
25,001 – 35,000 บาท	3.55			-	0.602
35,001 บาทขึ้นไป	3.60				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) ไม่เกิน 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม กลุ่มงานที่ทำนสังกัด สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม กลุ่มงานที่ท่านสังกัด

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3.89	3	1.295	2.652	0.050
	ภายในกลุ่ม	88.41	181	0.488		
	รวม	92.30	184			
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.377	0.790	0.501
	ภายในกลุ่ม	86.35	181	0.477		
	รวม	87.48	184			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.97	3	0.324	0.755	0.521
	ภายในกลุ่ม	77.76	181	0.430		
	รวม	78.73	184			
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.050	0.152	0.928
	ภายในกลุ่ม	59.28	181	0.327		
	รวม	59.43	184			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.17	3	0.390	0.926	0.429
	ภายในกลุ่ม	76.17	181	0.421		
	รวม	77.34	184			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.78	3	0.593	1.179	0.319
	ภายในกลุ่ม	91.09	181	0.503		
	รวม	92.86	184			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3	0.349	1.407	0.242
	ภายในกลุ่ม	44.93	181	0.248		
	รวม	45.98	184			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.98	3	0.995	2.633	0.051
	ภายในกลุ่ม	68.37	181	0.378		
	รวม	71.35	184			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.230	0.982	0.402
	ภายในกลุ่ม	42.44	181	0.234		
	รวม	43.13	184			

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม กลุ่มงานที่ท่านสังกัด พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.402 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัดแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.050 ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.501 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.928 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.429 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.319 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.242 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way analysis of variance) ด้วย F-test ดังตารางที่ 4.24



ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3.660	3	1.220	2.491	0.062
	ภายในกลุ่ม	88.641	181	0.490		
	รวม	92.301	184			
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	14.254	3	4.751	11.745*	0.000
	ภายในกลุ่ม	73.225	181	0.405		
	รวม	87.480	184			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.441	3	0.814	1.930	0.126
	ภายในกลุ่ม	76.289	181	0.421		
	รวม	78.730	184			
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	8.516	3	2.839	10.093*	0.000
	ภายในกลุ่ม	50.910	181	0.281		
	รวม	59.426	184			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	12.739	3	4.246	11.898*	0.000
	ภายในกลุ่ม	64.598	181	0.357		
	รวม	77.336	184			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.174	3	3.058	6.613*	0.000
	ภายในกลุ่ม	83.691	181	0.462		
	รวม	92.865	184			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.775	3	1.258	5.397*	0.001
	ภายในกลุ่ม	42.203	181	0.233		
	รวม	45.978	184			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

N=185

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลการวิเคราะห์					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.875	3	3.625	10.849*	0.000
	ภายในกลุ่ม	60.476	181	0.334		
	รวม	71.351	184			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.726	3	2.242	11.149*	0.000
	ภายในกลุ่ม	36.400	181	0.201		
	รวม	43.126	184			

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่า Sig เท่ากับ 0.062 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แยกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แยกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แยกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แยกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล แยกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แยกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แยกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แยกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน แยกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แยกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม แยกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัดแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด

สำนักงานศาลปกครองใน ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ท่านสังกัด	\bar{X}	สำนักงาน	สำนักงาน	สำนักงาน	สำนักงาน
		ศาลปกครอง ขอนแก่น	ศาลปกครอง นครราชสีมา	ศาลปกครอง อุดรธานี	ศาลปกครอง อุบลราชธานี
สำนักงานศาลปกครอง ขอนแก่น	3.35	-	0.000*	0.000*	0.000*
สำนักงานศาลปกครอง นครราชสีมา	3.88		-	0.686	0.148
สำนักงานศาลปกครอง อุดรธานี	3.94			-	0.321
สำนักงานศาลปกครอง อุบลราชธานี	4.08				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา, เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มากกว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด

สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	\bar{X}	สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี
		3.20	3.46	3.66	3.75
สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	3.20	-	0.020*	0.000*	0.000*
สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	3.46	-	-	0.065	0.013*
สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	3.66	-	-	-	0.435
สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี	3.75	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี, เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด

สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	\bar{X}	สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี
สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	3.42	-	0.192	0.005*	0.000*
สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	3.58		-	0.156	0.000*
สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	3.76			-	0.002*
สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี	4.14				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากกว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากกว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น, เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จำแนกตาม
สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด

สำนักงานศาลปกครองใน ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ท่านสังกัด	\bar{X}	สำนักงาน	สำนักงาน	สำนักงาน	สำนักงาน
		ศาลปกครอง ขอนแก่น	ศาลปกครอง นครราชสีมา	ศาลปกครอง อุดรธานี	ศาลปกครอง อุบลราชธานี
สำนักงานศาลปกครอง ขอนแก่น	3.27	-	0.142	0.001*	0.000*
สำนักงานศาลปกครอง นครราชสีมา	3.48		-	0.073	0.017*
สำนักงานศาลปกครอง อุดรธานี	3.73			-	0.468
สำนักงานศาลปกครอง อุบลราชธานี	3.83				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมาและเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด

สำนักงานศาลปกครองใน ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ท่านสังกัด	\bar{X}	สำนักงาน	สำนักงาน	สำนักงาน	สำนักงาน
		ศาลปกครอง ขอนแก่น	ศาลปกครอง นครราชสีมา	ศาลปกครอง อุดรธานี	ศาลปกครอง อุบลราชธานี
สำนักงานศาลปกครอง ขอนแก่น	3.33	-	0.038*	0.013*	0.000*
สำนักงานศาลปกครอง นครราชสีมา	3.54		-	0.763	0.072
สำนักงานศาลปกครอง อุดรธานี	3.57			-	0.111
สำนักงานศาลปกครอง อุบลราชธานี	3.73				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตาม สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด

สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	\bar{X}	สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี
		3.51	3.68	3.84	4.18
สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น	3.51	-	0.149	0.007*	0.000*
สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา	3.68		-	0.168	0.000*
สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี	3.84			-	0.009*
สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี	4.18				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น, เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่สังกัดในสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เสนอผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านจังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.31 ดังนี้



ตารางที่ 4.31 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)			
ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการ ช่วยเหลือด้านการเงิน	63 (34.1)	65 (35.1)	51 (27.6)	5 (2.7)	1 (0.5)	3.99	0.88	1
ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการ ด้านที่อยู่อาศัย	68 (36.8)	54 (29.2)	51 (27.6)	10 (5.4)	2 (1.1)	3.95	0.98	2
ควรให้หน่วยงานเพิ่มวงเงิน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร	53 (28.6)	76 (41.1)	50 (27.0)	4 (2.2)	2 (1.1)	3.94	0.86	3
หน่วยงานควรเน้นการจูงใจด้วย รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน	56 (30.3)	66 (35.7)	56 (30.3)	3 (1.6)	4 (2.2)	3.90	0.93	4
ข้าราชการที่บรรจุครั้งแรกควร ได้รับสวัสดิการด้านค่าเช่าบ้าน	62 (33.5)	61 (33)	49 (26.5)	5 (2.7)	8 (4.3)	3.89	1.04	5
รวมเฉลี่ย						3.94	0.77	

จากตารางที่ 4.31 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านการเงิน มากที่สุดลำดับ 1
($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาคือ ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{x} = 3.95$) ควรให้หน่วยงาน
เพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร ($\bar{x} = 3.94$) หน่วยงานควรเน้น
การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ($\bar{x} = 3.90$) และข้าราชการที่บรรจุ
ครั้งแรกควรได้รับสวัสดิการด้านค่าเช่าบ้าน ($\bar{x} = 3.89$) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)			
การตรวจสอบสุขภาพประจำปีควรเพิ่ม โปรแกรมตรวจให้มากขึ้น เช่น ตรวจสุขภาพฟัน หรืออื่นๆ เป็นต้น	78 (42.2)	62 (33.5)	37 (20.0)	6 (3.2)	1 (0.54)	4.14	0.89	1
ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ทั้งในร่ม และกลางแจ้ง	78 (42.2)	56 (30.3)	46 (24.9)	5 (2.7)		4.12	0.88	2
ควรจัดทำโซนโรงอาหาร เพื่อ บริการเจ้าหน้าที่สำนักงานศาล ปกครองและประชาชน	62 (33.5)	58 (31.4)	51 (27.6)	13 (7.0)	1 (0.54)	3.90	0.97	3
ควรจัดโซนสำหรับจอดรถยนต์ ของเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสม และเพียงพอ	58 (31.4)	53 (28.6)	65 (35.1)	9 (4.9)		3.86	0.92	4
ควรมีการซักซ้อมหรือการอพยพ เมื่อมีเหตุฉุกเฉินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	47 (25.4)	71 (38.4)	56 (30.3)	11 (5.9)		3.83	0.88	5
	รวมเฉลี่ย					3.97	0.76	

จากตารางที่ 4.32 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า การตรวจสุขภาพประจำปีควรเพิ่มโปรแกรมตรวจให้มากขึ้น เช่น ตรวจสุขภาพฟัน หรืออื่นๆ เป็นต้น มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาคือ ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งในร่ม และกลางแจ้ง ($\bar{x} = 4.12$) ควรจัดทำโซนโรงอาหาร เพื่อบริการเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองและประชาชน ($\bar{x} = 3.90$) ควรจัดโซนสำหรับจอดรถยนต์ของเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.86$) และควรมีการซักซ้อมหรือการอพยพเมื่อมีเหตุฉุกเฉินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ($\bar{x} = 3.83$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.33



ตารางที่ 4.33 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)			
ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง โดยยึดหลักการมีความรู้ ความสามารถ	74 (40.0)	60 (32.4)	47 (25.4)	4 (2.2)		4.10	0.857	1
หน่วยงานควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็น มาตรฐาน มีแนวทางการ บริหารงานที่ชัดเจน	68 (36.8)	57 (30.8)	58 (31.4)	2 (1.1)		4.03	0.853	2
ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	65 (35.1)	58 (31.4)	59 (31.9)	3 (1.6)		4.00	0.860	3
ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการ พัฒนาอาชีพ เพื่อให้เกิดคุณภาพ การทำงานที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ ทุกระดับอย่างทั่วถึง	50 (27.0)	63 (34.1)	67 (36.2)	5 (2.7)		3.85	0.850	4
ควรมีการสับเปลี่ยนย้ายตำแหน่ง เมื่อบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการรักษาไว้และใช้ ประโยชน์ในบุคลากรเหล่านั้น	46 (24.9)	57 (30.8)	61 (33.0)	10 (5.4)	11 (5.9)	3.63	1.096	5
	รวมเฉลี่ย					3.92	0.76	

จากตารางที่ 4.33 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วน
ใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักการมีความรู้ความสามารถ
มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.10$) รองลงมาคือ หน่วยงานควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน มีแนวทางการ
บริหารงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.03$) ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} =$
4.00) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ทุก

ระดับอย่างต่ำถึง ($\bar{x} = 3.85$) และควรมีการสับเปลี่ยนย้ายตำแหน่งเมื่อบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการรักษาไว้ และใช้ประโยชน์ในบุคลากรเหล่านั้น ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วยน้อย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
ผู้บริหารควรสนับสนุนให้การศึกษาและการฝึกอบรม ที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	61 (32.97)	72 (38.92)	50 (27.03)	2 (1.08)		4.04	0.80	1
หน่วยงานควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	59 (31.89)	74 (40.00)	50 (27.03)	1 (0.54)	1 (0.54)	4.02	0.81	2
หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้หมุนเวียนเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างทั่วถึงทุกคน	59 (31.89)	63 (34.05)	59 (31.89)	4 (2.16)		3.96	0.85	3

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านโอกาสในการใช้ และพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย (ร้อยละ)	ไม่ เห็นด้วย (ร้อยละ)			
	หน่วยงานควรจัดกิจกรรมนอก สถานที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ของพนักงานหรือจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อหลอมละลาย พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองเพื่อพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ	68 (36.76)	49 (26.49)	61 (32.97)	5 (2.70)			
ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการ หมุนเวียนงานภายในกลุ่มงาน เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มงานสามารถ พัฒนาศักยภาพการทำงาน และ สามารถปฏิบัติงานในกลุ่มตนเองได้ ทุกงาน	63 (34.05)	52 (28.11)	63 (34.05)	6 (3.24)	1 (0.54)	3.92	0.93	5
รวมเฉลี่ย						3.96	0.66	

จากตารางที่ 4.34 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ หน่วยงานควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.02$) หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้หมุนเวียนเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างทั่วถึงทุกคน ($\bar{x} = 3.96$) หน่วยงานควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานหรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหลอมละลายพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองเพื่อพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.95$) และผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนงานภายในกลุ่มงาน เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มงานสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานในกลุ่มตนเองได้ทุกงาน ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วยน้อย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)			
ผู้บริหารควรมอบนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน	61 (32.97)	73 (39.46)	46 (24.86)	5 (2.70)		4.03	0.83	1
หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรและเสริมสร้างวัฒนธรรมศาลปกครอง	61 (32.97)	70 (37.84)	51 (27.57)	3 (1.62)		4.02	0.82	2
ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเข้าถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและมีเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน	57 (30.81)	74 (40.0)	50 (27.03)	4 (2.16)		3.99	0.82	3
ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมิน	52 (28.11)	77 (41.62)	50 (27.03)	6 (3.24)		3.95	0.83	4
หน่วยงานควรมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	47 (25.41)	75 (40.54)	54 (29.19)	9 (4.86)		3.86	0.85	5
	รวมเฉลี่ย					3.96	0.66	

จากตารางที่ 4.35 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรมอบนโยบาย และเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร และเสริมสร้างวัฒนธรรมศาลปกครอง ($\bar{x} = 4.02$) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเข้าถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.99$) ผู้บริหารควรใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมิน ($\bar{x} = 3.95$) และหน่วยงานควรมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.86$) ตามลำดับ

4.6 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.36



ตารางที่ 4.36 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในสถานที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย (ร้อยละ)	ไม่ เห็นด้วย (ร้อยละ)			
หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ ในองค์กรรักกัน เป็นเสมือน ครอบครัวเดียวกัน ไม่แบ่งแยก	69 (37.30)	63 (34.05)	52 (28.11)	1 (0.54)		4.08	0.82	1
ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้ บังคับขาดแสดงความคิดเห็นในการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานได้	61 (32.97)	73 (39.46)	48 (25.95)	3 (1.62)		4.04	0.81	2
ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สามารถ ตัดสินใจได้อย่างอิสระภายใต้กรอบ ของกฎหมาย	55.00 (29.73)	76.00 (41.08)	51.00 (27.57)	3.00 (1.62)		3.99	0.80	3
ผู้บริหารควรให้ความอิสระในการ ทำงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	54 (29.19)	72 (38.92)	56 (30.27)	3 (1.62)		3.96	0.81	4
หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมหรือให้ ความรู้ในเรื่องของการบริหารความ ขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สามารถปรับตัว และยอมรับในสิ่ง ที่เกิดขึ้นได้	55 (29.73)	69 (37.30)	60 (32.43)	1 (0.54)		3.96	0.80	5
รวมเฉลี่ย						3.96	0.66	

จากตารางที่ 4.36 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสิทธิ
ส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรรักกัน เป็นเสมือนครอบครัว
เดียวกัน ไม่แบ่งแยก มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้
บังคับขาดแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ ($\bar{x} = 4.04$) ผู้บริหารควรเปิดโอกาส
ให้สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระภายใต้กรอบของกฎหมาย ($\bar{x} = 3.99$) ผู้บริหารควรให้ความอิสระ

ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.96$) และหน่วยงานควรมีการฝึกอบรมหรือให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถปรับตัว และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 3.96$) ตามลำดับ

4.7 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยทั่วไปโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
ผู้บริหารควรมีการสอบถามความคิดเห็นใน ด้านความสมดุล ของชีวิตเจ้าหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุง สภาพการทำงานให้ดีขึ้น	62 (33.51)	66 (35.68)	56 (30.27)	1 (0.54)	1	4.02	0.81	1
ผู้บริหารควรวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวได้มากขึ้น	61 (32.97)	65 (35.14)	57 (30.81)	1 (0.54)	1 (0.54)	3.99	0.84	2
ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรให้น่าอยู่ และมีความสมดุลกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร	57 (30.81)	73 (39.46)	53 (28.65)	1 (0.54)	1 (0.54)	3.99	0.82	3

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย (ร้อยละ)	ไม่ เห็นด้วย (ร้อยละ)			
	หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับ	57	71	54	2			
โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ	(30.81)	(38.38)	(29.19)	(1.08)	(0.54)			
หน่วยงานควรกำหนดเวลาการ ทำงานที่ยืดหยุ่น	54	61	54	7	8	3.79	1.05	5
	(29.19)	(32.97)	(29.19)	(3.78)	(4.32)			
	รวมเฉลี่ย					3.96	0.66	

จากตารางที่ 4.37 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรมีการสอบถามความคิดเห็นในด้านความสมดุลของชีวิตเจ้าหน้าที่เพื่อนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวได้มากขึ้น ($\bar{x} = 3.99$) ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรให้น่าอยู่ และมีความสมดุลกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ($\bar{x} = 3.99$) หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ ($\bar{x} = 3.98$) และหน่วยงานควรกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

4.8 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

N=185

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	เห็นด้วย น้อย (ร้อยละ)	ไม่ เห็นด้วย (ร้อยละ)			
หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลปกครองเป็น ผู้มีจิตอาสา พร้อมรับใช้ประชาชน	62 (33.51)	69 (37.30)	52 (28.11)	1 (0.54)	1 (0.54)	4.03	0.83	1
ควรมีการอบรมความรู้ให้เจ้าหน้าที่ ได้ตระหนักในด้านการทำประโยชน์ ต่อสังคม เพิ่มมากยิ่งขึ้น	59 (31.89)	68 (36.76)	56 (30.27)	2 (1.08)		3.99	0.82	2
หน่วยงานควรให้รางวัล หรือการ ชื่นชมยินดีสำหรับเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลปกครองที่มีจิตอาสา ทำประโยชน์ให้กับสังคม เพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจในการทำดีสู่สังคม	55 (29.73)	70 (37.84)	55 (29.73)	4 (2.16)	1 (0.54)	3.94	0.85	3
หน่วยงานควรมีกิจกรรมศาล ปกครองสู่สังคม เช่น จัดกิจกรรม สร้างศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับ กฎหมายให้กับชุมชน เป็นต้น	54 (29.19)	72 (38.92)	52 (28.11)	4 (2.16)	3 (1.62)	3.92	0.90	4
ควรมีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายปกครองให้กับ ประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ	57 (30.81)	59 (31.89)	64 (34.59)	3 (1.62)	2 (1.08)	3.90	0.90	5
	รวมเฉลี่ย					3.96	0.66	

จากตารางที่ 4.38 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่
แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองเป็นผู้มีจิตอาสา พร้อมรับ
ใช้ประชาชน มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ ควรมีการอบรมความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้
ตระหนักในด้านการทำประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.99$) หน่วยงานควรให้รางวัล หรือ

การชื่นชมยินดีสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่มีจิตอาสาทำประโยชน์ให้กับสังคม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำดีสู่สังคม ($\bar{x} = 3.94$) หน่วยงานควรมีกิจกรรมศาลปกครองสู่สังคม เช่น จัดกิจกรรมสร้างศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายให้กับชุมชน เป็นต้น ($\bar{x} = 3.92$) และควรมีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครองให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ออกเป็น 2 ข้อได้แก่ (1) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากกว่าร้อยละ 70 และ (2) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะแสดงถึงรายละเอียดของผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

5.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากกว่าร้อยละ 70”

$H_0: \mu \leq 70$ (คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70)

$H_a: \mu > 70$ (คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากกว่าร้อยละ 70)

โดยที่ μ แทนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของประชากร และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) คือ 0.05

การวิเคราะห์หาค่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติ t-test สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติทดสอบ T-test โดยใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test

N=185

ระดับ	N	\bar{x}	S.D.	Std. Error Mean	Test Value	t	Sig. (2-tailed)
คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	185	3.67	.484	.036	70	-1863.581	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.39 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมทั้ง 8 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.67

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ t สามารถอธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.39 ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และค่า t มีค่า -1863.581 ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยอมรับ H_a ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

5.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน”

ผู้ศึกษาจะแสดงผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม ใช้การวิเคราะห์โดย one -way ANOVA ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
เพศ		✓
อายุ		✓
สถานภาพ		✓
สำเร็จการศึกษาระดับ		✓
อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง		✓**
ตำแหน่งงาน		✓**
รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ)		✓**
กลุ่มงานที่ท่านสังกัด		✓
สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด	✓	

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ 0.05 (เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน)

จากตารางที่ 4.40 สรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ สำเร็จการศึกษาระดับ และกลุ่มงานที่ท่านสังกัด ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาล ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (รายละเอียดดูจาก ตารางที่ 4.15)

ด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (รายละเอียดดูจาก ตารางที่ 4.17)

ด้านรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพฯ) โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่า Sig เท่ากับ 0.031 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพฯ) แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านจังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (รายละเอียดดูจาก ตารางที่ 4.19)

ด้านสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่า Sig เท่ากับ 0.062 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน (รายละเอียดดูจาก ตารางที่ 4.25)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏตามตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	39	21.08
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	146	78.92

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจากตารางที่ 4.41 พบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 185 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 21.08 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 78.92

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

- หน่วยงานควรจัดสรรให้ข้าราชการศาลปกครองตำแหน่งอื่น ได้รับเงินประจำตำแหน่ง เช่นเดียวกับพนักงานคดีปกครอง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

- หน่วยงานควรจัดสวัสดิการค่าเช่าบ้าน

- หน่วยงานควรมีการปรับค่าตอบแทนเช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หรือสำนักงาน ปปช. ซึ่งมีการเพิ่มเงินประจำตำแหน่งเศรษฐกิจปัจจุบัน

- หน่วยงานควรมีที่พักสำหรับเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกับศาลยุติธรรม

- เจ้าหน้าที่ระดับเชี่ยวชาญควรทำหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มทุกคน เพราะเจ้าหน้าที่ที่รักษาราชการผู้อำนวยการกลุ่ม มีระดับชำนาญการพิเศษ แต่มีภาระค่าใช้จ่ายในงานและด้านสังคมค่อนข้างสูง สะท้อนความไม่เป็นธรรม

- หน่วยงานควรมีการเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้บุคลากรตามตำแหน่งเจ้าหน้าที่และอายุราชการของบุคลากร

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

- หน่วยงานควรเพิ่มอุปกรณ์ออกกำลังกายในร่มหรือจัดให้มีอย่างเพียงพอ และจัดสถานที่ออกกำลังกาย/เครื่องออกกำลังกายให้เหมาะสม

- หน่วยงานควรมีสวนสุขภาพและห้องออกกำลังกายในสำนักงานหรือห้องฟิตเนสให้บุคลากรศาลออกกำลังกายหลังเลิกงาน

- หน่วยงานควรเพิ่มโปรแกรมตรวจสอบสุขภาพให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดยอาจนำเงินสวัสดิการมาเพิ่มเติมโปรแกรมตรวจของกรมบัญชีกลาง

- หน่วยงานควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและความปลอดภัย

- หน่วยงานควรมีการปลูกต้นไม้ที่โตเร็ว จะได้ทำให้สภาพแวดล้อมของศาลปกครองมีความร่มรื่น

- หน่วยงานควรจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาระหว่างศาล เพื่อเสริมสร้างสุขภาพและความสัมพันธ์

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- ผู้บริหารควรมีการประเมินโดยวัดจากปริมาณงาน และคุณภาพงาน ความยากง่ายของงานประกอบด้วย

- หน่วยงานควรเพิ่มการเปิดสอบเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามกรอบอัตรากำลังที่มีไว้ในแผน เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้

- หน่วยงานควรมีระบบหรือกติกาเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ชัดเจน ไม่ควรมีเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง และควรมีมาตรฐานให้มากขึ้น

- ผู้บริหารควรมีการสำรวจบุคลากรในองค์กร และเปิดโอกาสในการเปลี่ยนแปลงและเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

- หน่วยงานควรมีการหมุนเวียนบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ที่หน่วยงานส่วนกลางทุกคน

- หน่วยงานควรจัดอบรมเฉพาะด้าน

- หน่วยงานควรมีการหมุนเวียนการทำงาน โดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน

- หน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานมากขึ้น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

- หน่วยงานควรจัดอบรมเพื่อสร้างความปรองดอง 2 เดือนครั้ง

- หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาให้คนในองค์กรรักกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสร้างสุขในองค์กร

- หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บ่อยครั้ง

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

- ผู้บริหารไม่ควรมีการบังคับย้ายสถานที่ทำงานโดยไม่สมัครใจ เพราะจะมีผลกระทบต่อครอบครัวและส่งผลต่อค่าครองชีพเพิ่ม

- ผู้บริหารควรรับฟังปัญหา แก้ไขปัญหาร่วมกัน ประชุมร่วมกัน

- การแต่งตั้งโยกย้าย ควรพิจารณาให้มีความยืดหยุ่น มีการพิจารณาจากความเดือดร้อนจำเป็นและความเป็นธรรม

- หน่วยงานควรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติ นโยบายโครงการ ที่มุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและที่บ้าน

- การพิจารณาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ควรมีการสำรวจสมรรถนะและความเหมาะสมของบุคลากรก่อน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ

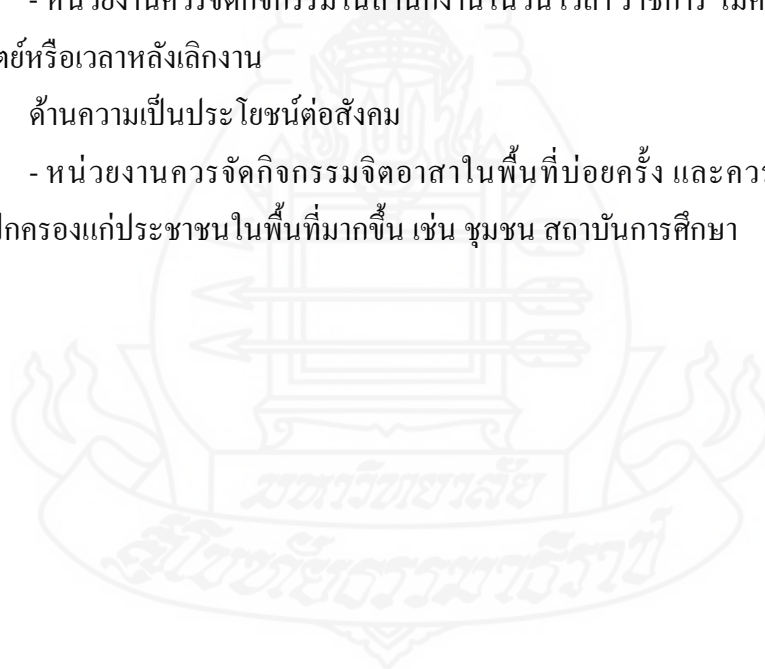
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

- หน่วยงานควรศึกษากรอบอัตรากำลังให้เหมาะกับงานมากขึ้น

- หน่วยงานควรจัดกิจกรรมในสำนักงานในวัน เวลา ราชการ ไม่ควรจัดกิจกรรมในวันเสาร์ อาทิตย์หรือเวลาหลังเลิกงาน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

- หน่วยงานควรจัดกิจกรรมจิตอาสาในพื้นที่บ่อยครั้ง และควรให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครองแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น เช่น ชุมชน สถาบันการศึกษา



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการการศึกษาค้นคว้าเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากกว่าร้อยละ 70

1.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี และสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี จำนวน 344 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ตัวแทนของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 185 คน ทั้งนี้ กำหนดขนาดโดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 52 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น จำนวน 49 คน เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 42 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี จำนวน 42 คน ใช้วิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Haphazard or Accidental Sampling)

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พร้อมแบบสอบถามจัดส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกำหนดวันส่งกลับคืนมา คือ ภายในวันที่ 26 มกราคม 2560 ซึ่งผู้ศึกษาจะจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ดังนี้ เจ้าหน้าที่ของศาลปกครองสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา จำนวน 52 คน เจ้าหน้าที่ของศาลปกครองสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น จำนวน 49 คน และเจ้าหน้าที่ของศาลปกครองสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี จำนวน 42 คน ส่วนเจ้าหน้าที่ของศาลปกครองสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี จำนวน 42 คน ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 185 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test การวิเคราะห์ Independent-Sample T-Test (3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ผลการศึกษา

1.4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 51.9 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด ร้อยละ 56.2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 68.6 อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 49.7 ตำแหน่งงาน พนักงานคดีปกครอง มากที่สุด ร้อยละ 39.5 มีรายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) 35,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 35.7 และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานศาลปกครองนครราชสีมามากที่สุด ร้อยละ 28.1

1.4.2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม สรุปได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.80$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 3.78$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.72$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x} = 3.71$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.70$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.57$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{x} = 3.54$) และด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.51$) ตามลำดับ

1.4.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาสรุปได้ดังนี้

- 1) เพศ โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
- 2) อายุ โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3) สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4) สำเร็จการศึกษาระดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5) อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตาม อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง 1 - 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง 7 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานคดีปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ที่มีตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานราชการและพนักงานคดีปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือนฯ แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม จำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือนฯ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนฯ 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทั้งสามด้านที่กล่าวมา มากกว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีรายได้ประจำต่อเดือนฯ ไม่เกิน 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) กลุ่มงานที่ท่านสังกัด พบว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

9) สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

1.4.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านการเงิน มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาคือ ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{x} = 3.95$) ควรให้หน่วยงานเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร ($\bar{x} = 3.94$) หน่วยงานควรเน้นการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ($\bar{x} = 3.90$) และข้าราชการที่บรรจุครั้งแรกควรได้รับสวัสดิการด้านค่าเช่าบ้าน ($\bar{x} = 3.89$) ตามลำดับ

2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า การตรวจสอบสุขภาพประจำปีควรเพิ่มโปรแกรมตรวจให้มากขึ้น เช่น ตรวจสุขภาพฟัน หรืออื่นๆ เป็นต้น มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาคือ ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งในร่ม และกลางแจ้ง ($\bar{x} = 4.12$) ควรจัดทำโซนโรงอาหาร เพื่อบริการเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองและประชาชน ($\bar{x} = 3.90$) ควรจัดโซนสำหรับจอดรถยนต์ของเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.86$) และควรมีการซักซ้อมหรือการอพยพเมื่อมีเหตุฉุกเฉินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ($\bar{x} = 3.83$) ตามลำดับ

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักการมีความรู้ความสามารถ มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.10$) รองลงมาคือ หน่วยงานควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน มีแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.03$) ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.00$) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.85$) และควรมีการสับเปลี่ยนย้ายตำแหน่งเมื่อบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการรักษาไว้ และใช้ประโยชน์ในบุคลากรเหล่านั้น ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

4) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือหน่วยงานควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.02$) หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้หมุนเวียนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างทั่วถึงทุกคน ($\bar{x} = 3.96$) หน่วยงานควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานหรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหลอมละลายพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองเพื่อพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.95$) และผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนงานภายในกลุ่มงาน เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มงานสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานในกลุ่มตนเองได้ทุกงาน ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรมอบนโยบาย และเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร และเสริมสร้างวัฒนธรรมศาลปกครอง ($\bar{x} = 4.02$) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเข้าถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.99$) ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมิน ($\bar{x} = 3.95$) และหน่วยงานควรมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.86$) ตามลำดับ

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรรักกัน เป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน ไม่แบ่งแยก มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับขาดแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ ($\bar{x} = 4.04$) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระภายใต้กรอบของกฎหมาย ($\bar{x} = 3.99$) ผู้บริหารควรให้ความอิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.96$) และหน่วยงานควรมีการฝึกอบรมหรือให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัว และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 3.96$) ตามลำดับ

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรมีการสอบถามความคิดเห็นใน ด้านความสมดุล ของชีวิตเจ้าหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลไปแก้ไข

ปรับปรุง สภาพการทำงานให้ดีขึ้น มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวได้มากขึ้น ($\bar{x} = 3.99$) ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมขององค์กรให้น่าอยู่ และมีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ($\bar{x} = 3.99$) หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ ($\bar{x} = 3.98$) และหน่วยงานควรกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองเป็นผู้มีจิตอาสา พร้อมรับใช้ประชาชน มากที่สุดลำดับ 1 ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ ควรมีการอบรมความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักในด้านการทำประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.99$) หน่วยงานควรให้รางวัล หรือการชื่นชมยินดีสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่มีจิตอาสาทำประโยชน์ให้กับสังคม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำดีสู่สังคม ($\bar{x} = 3.94$) หน่วยงานควรมีกิจกรรมศาลปกครองสู่สังคม เช่น จัดกิจกรรมสร้างศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายให้กับชุมชน เป็นต้น ($\bar{x} = 3.92$) และควรมีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครองให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

1.4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

1) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากกว่าร้อยละ 70” สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

2) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน” สามารถสรุปโดยรวมได้ดังนี้ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ สำเร็จการศึกษาระดับอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) กลุ่มงานที่ท่านสังกัด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 ส่วนสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

2. อภิปรายผล

จากสรุปผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วาสนา สะอาด (2552) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ณัฐพัชร ศิบุญ (2553) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี, คุสิตา แซ่เจียะ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติงาน สำนักบริหารการเงินและต้นทุน สำนักงานศาลปกครอง และวรรณวณิช (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจ และสามารถที่จะดำรงชีวิตการทำงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานศาลปกครองได้มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลปกครอง ให้มีความเหมาะสมเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของศาลปกครองทั้งในส่วนกลางและในภูมิภาคมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งอาคารศาลปกครองในส่วนกลางและในภูมิภาคให้น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข และมีสุขภาพที่ดี มีการจัดสรรทุนอุดหนุนเพื่อการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ นอกเหนือจากนี้สำนักงานศาลปกครองก็ได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ศาลปกครอง จำกัด เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือทางด้านการเงินในส่วนของเงินกู้และเงินฝากในอัตราพิเศษสำหรับบุคลากรศาลปกครอง และศาลปกครองยังได้จัดตั้งการฌาปนกิจสงเคราะห์สำนักงานศาลปกครอง เพื่อให้สมาชิกทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพหรือจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวของสมาชิกที่ถึงแก่ความตายด้วยเงินสงเคราะห์ โดยไม่ประสงค์จะหากำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน แม้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะอยู่ในระดับที่มาก แต่ก็ยังมีบางด้านที่อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นั่นก็คือ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ซึ่งในส่วนนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและควรมีนโยบายหรือโครงการที่จะช่วยเสริมสร้างด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือให้ทั่วถึงในทุกตำแหน่งงาน เพื่อจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถของตนเอง และเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

2.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2.1 ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านสำเร็จการศึกษาระดับ โดยภาพรวม

จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปวันรัตน์ ดนนานนท์ (2550) ศึกษา ค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน, วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงสอนต่อ สัปดาห์ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และวรรณ วงษ์ขง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสำนักงานศาลปกครองก็ยังสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลปกครอง ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งสหกรณ์ศาลปกครอง เพื่อช่วยเหลือทางด้านการเงิน การจัดสรรทุนอุดหนุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การปรับปรุงและพัฒนาาระบบสวัสดิการด้านต่างๆ การส่งเสริมให้บุคลากรของศาลปกครองทั้งในส่วนกลางและในภูมิภาคมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในส่วนกลางและในภูมิภาคให้น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ล้วน เป็นสิ่งที่สำนักงานศาลปกครองได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจึงอาจจะทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านดังกล่าวมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณ วรณรงค์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุราชการฯ ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการฯ ที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ด้านที่ 3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ความต้องการด้านนี้เกิดจากธรรมชาติของมนุษย์โดยปกติย่อมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก็เกิดความต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และอาจขยายเป็นความต้องการมีส่วนร่วมไปยังกลุ่มอื่นอีกด้วย ทั้งนี้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความต้องการทางด้านสังคม จึงอาจจะมีความยินดีและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม และอาจจะเนื่องมาจากมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็เป็นได้

2.2.3 ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ในส่วนของ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือ ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ มีความเห็นด้วยและพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ แต่ก็ยังมีบางตำแหน่งที่ต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีการสนับสนุนให้พนักงานราชการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการศาลปกครองเพื่อความมั่นคงในงาน และเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

2.2.4 รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือนๆ แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปวันรัตน์ ดนลานนท์ (2550) ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และวรรณ วรชัย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำต่อเดือนๆ แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ มีความเห็นด้วยในส่วนของรายได้ประจำต่อเดือนๆ ที่มีความสอดคล้องกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม เพราะถ้าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ มีรายได้ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายและเหลือเก็บออมก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะมีความสุขในทุกๆ ด้าน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน และพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ และจะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานในทางที่ดีได้

2.2.5 กลุ่มงานที่ท่านสังกัด พบว่า กลุ่มงานที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณ วรชัย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านนี้ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันในด้านกลุ่มงาน ความยากง่ายของงาน แต่ก็ไม่ได้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ มีการวางแผนงานการทำงานของแต่ละกลุ่มงานไว้เป็นอย่างดี และมีการทำงานเป็นทีม

2.2.6 สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด พบว่า สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณ วรชัย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทางสถิติที่ ระดับนัยสำคัญ

0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการบริหารจัดการด้านต่างๆ และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อาคารหรือสถานที่ตั้งสำนักงานมีความแตกต่างกัน และสภาพทางภูมิอากาศก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันได้

2.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

2.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านการเงิน มากที่สุดลำดับ 1 รองลงมาคือ ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ควรให้หน่วยงานเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร หน่วยงานควรเน้นการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และข้าราชการที่บรรจุครั้งแรกควรได้รับสวัสดิการด้านค่าเช่าบ้าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌฐพัชร ดิบบุญ (2553) เสนอแนวทางด้านผลประโยชน์ของพนักงาน พนักงานส่วนตำบล ไว้ว่า แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้ อันดับแรก ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการในการช่วยเหลือด้านการเงิน (ร้อยละ 27.09) อันดับสอง ควรให้หน่วยงานจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่น (ร้อยละ 26.05) อันดับสาม ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 24.66) และอันดับสุดท้าย ควรมีการออมเงินไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน (ร้อยละ 22.23) และวรรณาวงษ์ธง (2558) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่ม วงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร จากแนวทางฯ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ปัจจุบันนี้สำนักงานศาลปกครองก็ได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ศาลปกครอง เพื่อช่วยเหลือทางด้านการเงิน โดยมีการกู้เงินและฝากเงินในอัตราที่เหมาะสม ซึ่งก็ได้อยู่แล้ว แต่แนวทางการพัฒนาที่ควรจัดทำเป็นประการแรกคือ จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากปัจจุบันสถานที่ตั้งอาคารศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในเขตพื้นที่ห่างจากตัวเมืองทำให้เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าเช่าบ้าน จึงต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อลดค่าใช้จ่าย และควรปรับปรุงเรื่อง “ค่าตอบแทน” โดยหน่วยงานควรจัดสรรให้ข้าราชการศาลปกครองตำแหน่งอื่น ได้รับเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับพนักงานคดีปกครอง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของศาลปกครองของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักนโยบายและแผน สำนักงานศาลปกครอง ได้มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีการวางนโยบายและระบบบริหารที่เอื้อต่อการทำงานให้ความสำคัญกับการ

เสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นระบบเปิดที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือและประสานงานซึ่งกันและกัน ดูแลและตระหนักถึงขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ เช่น มีการสร้างแรงจูงใจและจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมทั่วถึงบุคลากรในองค์กรทุกระดับอย่างเสมอภาค เร่งปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในเรื่อง “ค่าตอบแทน”

2.3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า การตรวจสุขภาพประจำปีควรเพิ่มโปรแกรมตรวจให้มากขึ้น เช่น ตรวจสุขภาพฟัน หรืออื่นๆ เป็นต้น มากที่สุดลำดับ 1 รองลงมาคือ ควรจัดให้มีสถานที่ที่ออกกำลังกายทั้งในร่ม และกลางแจ้ง ควรจัดทำโซนร้านอาหาร เพื่อบริการเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองและประชาชน ควรจัดโซนสำหรับจอดรถยนต์ของเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ และควรมีการซักซ้อมหรือการอพยพเมื่อมีเหตุฉุกเฉินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา สะอาด (2552) การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย โดยควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพที่ดีในองค์กร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การทำกิจกรรม 5ส. การเล่นกีฬา และเพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาลในการสร้างเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องการเสริมสร้างร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพแข็งแรง มีภูมิคุ้มกันทางไกลโรคภัย และผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้สมองปลอดโปร่งสดชื่น จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจะอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 แต่ก็ยังต้องมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นต่อไปด้วย ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นด้วยและผู้บริหารควรส่งเสริมเรื่องของการตรวจสุขภาพประจำปีที่ควรเพิ่มโปรแกรมตรวจให้มากขึ้น เช่น ตรวจสุขภาพฟัน หรืออื่นๆ โดยอาจนำเงินสวัสดิการมาเพิ่มเติม โปรแกรมตรวจของกรมบัญชีกลาง และควรจัดให้มีสถานที่ที่ออกกำลังกายทั้งในร่ม และกลางแจ้งให้เหมาะสม ควรเพิ่มอุปกรณ์ออกกำลังกายในร่มหรือจัดให้มีอย่างเพียงพอด้วย และอีกประการหนึ่งคือ ควรมีการจัดทำร้านอาหาร/โซนสำหรับขายอาหาร เพื่อบริการเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองและประชาชนที่มาติดต่อ เนื่องจากสถานที่ตั้งสำนักงานศาลปกครองแต่ละแห่งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง ทำให้ยุ่งยากต่อการจัดการเรื่องอาหารการกิน

2.3.3 **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักการมีความรู้ความสามารถ มากที่สุดลำดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน มีแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างทั่วถึง และควรมีการสับเปลี่ยนย้ายตำแหน่งเมื่อบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการรักษาไว้และใช้ประโยชน์ในบุคลากรเหล่านั้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สุตศาสตร์บัญญัติ (2550) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความรู้ ความสามารถ โดยยึดถือระบบคุณธรรมในการพิจารณาบุคคล เพื่อให้ข้าราชการได้พัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้าง ความมั่นคงในหน้าที่ราชการ ในการสร้างภูมิคุ้มกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของศาลปกครอง ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักนโยบายและแผน สำนักงานศาลปกครอง ที่ได้เสนอแนะไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ/ตำแหน่งที่มีมาตรฐาน และรวดเร็ว จากแนวทางฯ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานดังกล่าวมาแล้วนั้น สำนักงานศาลปกครองก็ได้มีการกำหนดไว้ในแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครอง พ.ศ. 2559 – 2561 ในกลยุทธ์ 1.3 พัฒนาการกำหนดตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของศาลปกครอง โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองให้ชัดเจน เหมาะสม และดำเนินการให้เป็นรูปธรรม, พัฒนาระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และในปัจจุบันนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศาลปกครองก็ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองทุกสายงาน รวมถึงลูกจ้างและพนักงานราชการศาลปกครอง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยในส่วนของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองได้มีการกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นสามารถ สอบบเปลี่ยนสายงานได้หากมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(Result Based Performance) โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล และสิ่งที่กล่าวมานี้ควรนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนต่อไป

2.3.4 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มากที่สุดลำดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้หมุนเวียนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างทั่วถึงทุกคน หน่วยงานควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานหรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหลอมละลายพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองเพื่อพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ และผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนงานภายในกลุ่มงาน เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มงานสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานในกลุ่มตนเองได้ทุกงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทัศน์ ปัทมสิริวรรณ (2550) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถควรสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การให้ได้รับการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเอง นำความรู้เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ วาสนา สะอาด (2552) การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองในเชิงวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง จากแนวทางฯ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ที่ว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบนั้น ได้สอดคล้องในส่วนของยุทธศาสตร์ศาลปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความต้องการและปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โดยมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นทุนอุดหนุนเพื่อการศึกษาทั้งต่างประเทศและภายในประเทศของบุคลากรศาลปกครอง แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในส่วนของงบประมาณที่มาอุดหนุนมีน้อยซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการศึกษาต่อของบุคลากร จึงควรมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อมารองรับในส่วนนี้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลต่อไป

2.3.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรมอบนโยบาย และเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มากที่สุดลำดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร และเสริมสร้างวัฒนธรรมศาลปกครอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเข้าถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมิน และหน่วยงานควรมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ที่อยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌฐพัชร ดิเบญ (2553) การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนตำบล ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้ อันดับแรก หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร และพนักงานในหน่วยงานมีกิจกรรมร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและ กัน (ร้อยละ26.39) อันดับสอง หน่วยงานควรมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ26.05) อันดับสาม ผู้บริหารควรมอบนโยบาย และเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน และสุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2550) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล ควรส่งเสริมให้ข้าราชการในองค์กร ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีการจัดกิจกรรมนันทนาการในโอกาสต่างๆ เช่น กิจกรรมวันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ และวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการและครอบครัว ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ จากแนวทางฯ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่เห็นว่า ผู้บริหารควรมอบนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุน เพราะเจ้าหน้าที่แต่ละคนจะได้ทราบและตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน และสำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองฯ รับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรศาลปกครองและใช้เป็นหลักในการทำงานร่วมกัน ในส่วนของ Teamwork การเสริมสร้างทีมงานเพื่อความก้าวหน้าที่ยั่งยืน

2.3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรรักกัน เป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน ไม่แบ่งแยก มากที่สุดลำดับ 1 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบาแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระภายใต้กรอบของกฎหมาย ผู้บริหารควรให้ความอิสระ

ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และหน่วยงานควรมีการฝึกอบรมหรือให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถปรับตัว และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ลักคณา โยคะวิสัย (2550) วิทยานิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงออกทางความคิดเห็น และทางปฏิบัติมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และวาสนา สะอาด (2552) การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์กรได้อย่างอิสระโดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากแนวทางฯ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ในเรื่องการปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรรักกัน เป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน ไม่แบ่งแยก เป็นเรื่อง que ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน และอีกแนวทางฯ หนึ่งในที่จะพัฒนาให้ชัดเจนคือ หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมหรือให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถปรับตัว และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากปัจจุบันนี้มีนโยบายเกี่ยวกับการโยกย้ายเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง อาจจะทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

2.3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรมีการสอบถามความคิดเห็นในด้านความสมดุลของชีวิตเจ้าหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุง สภาพการทำงานให้ดีขึ้น มากที่สุดลำดับ 1 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวได้มากขึ้น ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรให้น่าอยู่ และมีความสมดุลกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ และหน่วยงานควรกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณา วงษ์ขง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อชีวิตที่ดีพร้อม และสอดคล้องกับแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครอง พ.ศ. 2559 – 2561 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและบริหารจัดการอัตราค่าจ้างเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะและปริมาณที่

เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของศาลปกครอง ผู้ศึกษาเห็นว่า ควรมีแนวทางเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเข้ามาแทนที่ในหน้าที่ตำแหน่งนั้นว่างลงให้มีความรวดเร็ว และได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้นได้โดยเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับบุคลากรที่เหลืออยู่ที่ต้องได้รับงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความสมดุลในชีวิตของบุคคลนั้นน้อยลงได้

2.3.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองเป็นผู้มีจิตอาสาพร้อมรับใช้ประชาชน มากที่สุดลำดับ 1 รองลงมาคือ ควรมีการอบรมความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักในด้านการทำประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรให้รางวัล หรือการชื่นชมยินดีสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองที่มีจิตอาสาทำประโยชน์ให้กับสังคม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำดีสู่สังคม หน่วยงานควรมีกิจกรรมศาลปกครองสู่สังคม เช่น จัดกิจกรรมสร้างศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายให้กับชุมชน เป็นต้น และควรมีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครองให้กับประชาชน ได้รับทราบอย่างน้อยปีละ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชลีพร พูลเขตนคร (2556) การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรหน่วยงานควรสร้างจิตสำนึกกรก่อการให้เกิดขึ้นแก่ บุคลากรในหน่วยงานและต้องสร้างเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขององค์กรรวมถึงทำให้มีความรู้สึกรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และมีการประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ของงานที่ทำต่อสังคม และวาสนา สะอาด (2552) การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลที่ได้เป็นการกระตุ้นเตือนให้พนักงานได้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ จากแนวทางฯ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ว่า หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองเป็นผู้มีจิตอาสาพร้อมรับใช้ประชาชน เห็นควรสนับสนุน เพราะเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศาลปกครองทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคคือ ข้าราชการ และข้าราชการคือ ข้าของแผ่นดิน ฉะนั้นจึงต้องรับใช้ประชาชน เพื่อให้ประชาชนอยู่ดี มีสุข ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากฝ่ายต่างๆ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน แต่มีด้านที่เกี่ยวกับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับ มาก แต่มีค่าเฉลี่ยรวม 3.51 ซึ่งน้อยที่สุดจากทั้ง 8 ด้าน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถของตนเองตลอดเวลา และเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงาน

3.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) หน่วยงานควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ได้รับการเข้าอบรมทั้งภายในหน่วยงานและมีโอกาสเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้หมุนเวียนเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างทั่วถึงทุกคน

3) หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ/ตำแหน่งที่มีมาตรฐานและรวดเร็ว

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคอื่นๆ ด้วย เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลในภาพรวมที่กว้างขึ้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรศาลปกครองกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ ศิริรัตโนทัย. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับฝ่ายผลิต บริษัท บริดจิส โคน ไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, สำนักบริหารยุทธศาสตร์. (ม.ป.ป.). *วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ของศาลปกครอง. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2560 จาก <http://intranet2.admincourt.go.th/02-office/trust/joomla5/>.*
- เขตอำนาจศาลปกครอง. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2560 จาก <http://www.admincourt.go.th/admincourt/site/?page=01area>.
- จันทร์ฉาย มะทะ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัด สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*
- ฐิตัญญู สมบัติศิริ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอชัยบุรี จังหวัด ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.*
- ณัฐพัชร ดีบุญ. (2553). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัด ลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*

- นพวรรณ วีรโอภาสทิษฐ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บทสัมภาษณ์ ดร.ชาญชัย แสวงศักดิ์ รักษาการในตำแหน่งเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง วันที่ 17 พฤษภาคม 2544. (2547). สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2560 จาก <http://www.pub-law.net/publaw/view.aspx?id=161>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ผจญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป.). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2559 จาก https://www.m-society.go.th/article_attach/3338/3646.doc.
- แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558-2561. (2558). กรุงเทพมหานคร: ศาลปกครองพิศาล คลังทอง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- กวนันย์ น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กฤษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รัตนา เทียนเมืองปัก, บรรพต วิรุณราช, ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค. (2558). ปัญหาและการพัฒนาระบบบริหารงานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลปกครองสูงสุด. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 10(2), 137-156.

- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ลัดดาวัลย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- วรรณ วลัยธง. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วาสนา สะอาด. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานศาลปกครอง. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านธุรการศาลสำหรับสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2558). *แผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครอง พ.ศ. 2559 – 2561*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2560 จาก <http://hrm.admincourt.go.th/sobomo/>.
- สำราญ หนูศรีคง. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2560 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/327572>.
- สุคนธ์ศักดิ์ สิงห์ โตเกษม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สุริยา หนูช่วย. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- อนุพงษ์ หมั่นพรหม. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อัญชลีพร พูลเขตนคร. (2557). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เอกชัย คงฤทธิ์พิทยา. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- Bluestone, I. (1977). Implementing quality of work life programs. *Management Review*, 6 (9), 43-46.
- Huse, E. F., & Commings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West.
- smriti Chand.(n.d.). *8 Important Scopes of the Quality of Work Life: by Walton*. Retrieved from <http://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/8-important-scopes-of-the-quality-of-work-life-by-walton/26106/>.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life. *W Sloan Management Review*, 15: 11-21.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศาลปกครองอุดรธานี(นางดอกแก้ว กลางกล้า)

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

เนื่องด้วย นางสาวอมรัตน์ พลที นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิต
การทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่
ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๔๓๔๐๔๑

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการคึกคักครอง(นายสุวิทย์ เปรื่องธรรมกุล)

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

เนื่องด้วย นางสาวอมรรัตน์ พลที นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิต
การทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่
ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๔๓๔๐๔๑

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธีระวัช คำขำ(พนักงานคดีปกครองชำนาญการพิเศษ)

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

เนื่องด้วย นางสาวอมรรัตน์ พลที นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิต
การทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่
ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ
วิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ
และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๑๔๓๔๐๔๑

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ID

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-นครราชสีมา โดยใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี และสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี ข้อมูลที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าจะถือเป็นความลับ และจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ผลที่ถูกต้องตามหลักวิชา

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ขอความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่านได้ช่วยส่งแบบสอบถามชุดนี้กลับคืนมายังผู้ศึกษาค้นคว้าโดยเร็ว (หากเป็นไปได้) เพื่อผู้ศึกษาค้นคว้าจะได้นำไปวิเคราะห์ แปลผล และสรุปผลนำเสนอข้อมูลต่อไป

(นางสาวอมรรัตน์ พลที)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ลงในหน้าข้อความ
ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- ข้อ 1 เพศ ชาย หญิง
- ข้อ 2 อายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
- ข้อ 3 สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย
- ข้อ 4 สำเร็จการศึกษาระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท หรือสูงกว่า อื่น ๆ ระบุ.....
- ข้อ 5 อายุราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลปกครอง 1 - 3 ปี 4 – 6 ปี
 7 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป
- ข้อ 6 ตำแหน่งงาน พนักงานคดีปกครอง เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง
 เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานงานราชการ
- ข้อ 7 รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเงินส่งเสริมประสิทธิภาพ) ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท
 25,001 – 35,000 บาท 35,001 บาทขึ้นไป
- ข้อ 8 กลุ่มงานที่ท่านสังกัด กลุ่มอำนวยการคดีปกครอง กลุ่มช่วยงานตุลาการ
 กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มสนับสนุนงานคดีฯ
- ข้อ 9 สำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ท่านสังกัด สำนักงานศาลปกครองนครราชสีมา สำนักงานศาลปกครองขอนแก่น
 สำนักงานศาลปกครองอุดรธานี สำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง กรุณาอ่านคำถามทุกข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพชีวิต
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่า เมื่อเทียบกับ หน่วยงานราชการอื่นในคุณวุฒิเดียวกัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภารกิจ งานที่รับผิดชอบ					
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน					
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันและ ระงับอุบัติเหตุต่างๆ อย่างเหมาะสม					
7. วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานของท่าน มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
8. หน่วยงานของท่านจัดสถานที่จอดรถไว้อย่างเพียงพอ					
9. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ดี มีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงาน และปลอดภัย					
10. หน่วยงานมีนโยบาย/โครงการ ส่งเสริมให้ บุคลากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
11.งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้					
12.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูง					
13.ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
14.งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15.หน่วยงานของท่านมีการจัดวางกรอบอัตราค่าจ้างเหมาะสมกับสมรรถนะของแต่ละคน					
โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล					
16. ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ					
17. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีอิสระ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่					
18. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
19. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง					
20. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
21. ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
22. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23. องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน					
24. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี					
25. หน่วยงานของท่านมีการประชุม เพื่อแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน					
27. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่					
29. ท่านได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่					
30. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
จังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม					
31. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
32. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ และมีช่วงเวลาผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน					
33. ช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสมดี					
34. ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ					
35. หลังเวลาเลิกงานท่านมักจะนำงานกลับไปทำที่บ้านหรือคิดเรื่องงานอยู่เสมอ					
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
36. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมงานพิธีต่างๆ					
38. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม					
39. สังคมโดยรวมได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของท่านทั้งโดยตรงและทางอ้อม					
40. ท่านยินดีและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง กรุณาอ่านคำถามทุกข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. ควรให้หน่วยงานเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร					
2. ข้าราชการที่บรรจุครั้งแรกควรได้รับสวัสดิการด้านค่าเช่าบ้าน					
3. หน่วยงานควรเน้นการจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน					
4. ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย					
5. ควรให้หน่วยงานจัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านการเงิน					
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6. ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งในร่ม และกลางแจ้ง					
7. ควรมีการซักซ้อมหรือการอพยพเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง					
8. ควรจัดทำโซนโรงอาหาร เพื่อบริการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลปกครองและประชาชน					
9. การตรวจสอบสุขภาพประจำปีควรเพิ่มโปรแกรมตรวจให้มากขึ้น เช่น ตรวจสอบสภาพฟัน หรืออื่นๆ เป็นต้น					
10. ควรจัดโซนสำหรับจอดรถยนต์ของเจ้าหน้าที่ ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ					

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่ เห็น ด้วย (1)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
11. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างทั่วถึง					
12. ควรมีการสับเปลี่ยนย้ายตำแหน่งเมื่อบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการรักษาไว้และใช้ประโยชน์ในบุคลากรเหล่านั้น					
13. ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
14. ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดหลักการมีความรู้ความสามารถ					
15. หน่วยงานควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน มีแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน					
โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล					
16. หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้หมุนเวียนเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน ได้อย่างทั่วถึงทุกคน					
17. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนงานภายในกลุ่มงาน เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มงานสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานในกลุ่มตนเองได้ทุกงาน					
18. หน่วยงานควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานหรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อหลอมละลายพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง เพื่อพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ					

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่ เห็น ด้วย (1)
19. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้การศึกษาและการฝึกอบรม ที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และควรสนับสนุน ให้มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
20. หน่วยงานควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาส เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
21. หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี ในองค์กร และเสริมสร้างวัฒนธรรมศาลปกครอง					
22. ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากร ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมิน					
23. ผู้บริหารควรมอบนโยบาย และเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน					
24. หน่วยงานควรมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารกับ เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ					
25. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเข้าถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจและมีเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน					
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน					
26. ผู้บริหารควรให้ความอิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
27. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบของกฎหมาย					
28. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับขาดแสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้					

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่ เห็น ด้วย (1)
29. หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมหรือให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัว และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้					
30. หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรรักกัน เป็นเสมือนครอบครัวเดียวกัน ไม่แบ่งแยก					
จังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม					
31. ผู้บริหารควรวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวได้มากขึ้น					
32. ผู้บริหารควรมีการสอบถามความคิดเห็นในด้านความสมดุลของชีวิตเจ้าหน้าที่ เพื่อนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น					
33. หน่วยงานควรกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น					
34. ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรให้น่าอยู่ และมีความสมดุลกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร					
35. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ					
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
36. ควรมีการอบรมความรู้ให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักในด้านการทำประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มมากยิ่งขึ้น					
37. ควรมีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครองให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง					

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	ไม่ เห็น ด้วย (1)
38. หน่วยงานควรมีกิจกรรมสวดปกร่องผู้สังคัม เช่น จัดกิจกรรม สร้างศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายให้กับชุมชน เป็นต้น					
39. หน่วยงานควรให้รางวัล หรือการชื่นชมยินดีสำหรับเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลปกครองที่มีจิตอาสาทำประโยชน์ให้กับสังคม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำดีผู้สังคัม					
40. หน่วยงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง เป็นผู้มีจิตอาสา พร้อมรับใช้ประชาชน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
ศาลปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

.....

.....

.....

.....

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

.....

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

.....

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

.....
.....
.....
.....

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

.....
.....
.....
.....

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

.....
.....
.....
.....

ด้านจังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม

.....
.....
.....
.....

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวอมรรัตน์ พลที
วัน เดือน ปีเกิด	4 เมษายน 2529
สถานที่เกิด	อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศาลปกครองอุตรธานี อำเภอเมืองอุตรธานี จังหวัดอุตรธานี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ศาลปกครองปฏิบัติการ

