



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร The Quality of Work Life of Personnel of Specialized Courts in Bangkok Area

ศิรินทิพย์ แก้วกาญจน์¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

²สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรศาลชำนาญพิเศษที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร 5 หน่วยงาน ซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ยกเว้นข้าราชการตุลาการ จำนวน 227 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรศาลชำนาญพิเศษ, ศาลชำนาญพิเศษ

Abstract

The objectives of this study were to investigate the quality of work life among personnel of specialized courts in Bangkok area and to compare the quality of work life among personnel of specialized courts in Bangkok area, classified by personal factors. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. The sample was personnel of 5 specialized courts in Bangkok area, The sample consisted of 227 government officers of the Court of Justice, permanent employees, government officials, temporary employees, and contractual employees, except for judiciary officers. Data were analyzed by statistics. The major findings revealed that the respondents with different gender, ages educational levels, work experience, and agencies had the indifferent



quality of work life. In contrast, the respondents with different work positions and average monthly income had the different quality of work life with a statistical significance level of 0.05

Keywords: The Quality of Work Life, Personnel of Specialized Courts, Specialized Courts

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมมนุษย์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์โดยมีทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพื่อให้บุคลากรทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรเข้าใจความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ กระทั่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้นการบริหารจัดการบุคคลที่ดีจะส่งผลต่อเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร ขณะเดียวกันบุคลากรเองก็ต้องการความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายชีวิตของคนทำงาน เมื่อเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายคือ บุคลากรและองค์กรสอดคล้องกันแล้ว บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา (มธุริน แจ่มแจ่ม, 2563)

สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาองค์กรศาลยุติธรรมตาม “ยุทธศาสตร์ JUSTICE” ว่าด้วยเรื่องยุทธศาสตร์ E (Excellence Organization) เพิ่มศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยมีตัวชี้วัดว่าศาลยุติธรรมเป็น Happy Workplace และมีแนวทางดำเนินการจัดสวัสดิการและยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในศาลยุติธรรมทุกระดับ ให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดทำแผนสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life-Balance) เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น โดยเห็นความจำเป็นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (สำนักงานศาลยุติธรรม, สำนักแผนงานและงบประมาณ, 2564) และประกอบกับประธานศาลฎีกาคนปัจจุบัน คือ นางเมทินี ชโลธร ภายใต้หลักการบริสุทธ์ ยุติธรรม ได้กำหนดแนวทาง 5 ข้อ ประกอบด้วย “เสมอภาค สมดุล สร้างสรรค์ ส่งเสริมส่วนร่วม” โดยข้อที่ 4.3 คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนากายและจิตเพื่อสร้างดุลยภาพในการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข (สำนักงานศาลยุติธรรม, สำนักประธานศาลฎีกา, 2564)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าหากได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานครจะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาลชำนาญพิเศษ
ในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรศาลชำนาญพิเศษซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ยกเว้นข้าราชการตุลาการที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร 5 หน่วยงาน คือ ศาลภาษีอากรกลาง ศาลแรงงานกลาง ศาลล้มละลายกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง จำนวน 526 คน การหาขนาดตัวอย่างด้วยสูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึง ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2555) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	สัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ศาลภาษีอากรกลาง	48	9.12	21
ศาลแรงงานกลาง	141	26.80	61
ศาลล้มละลายกลาง	104	19.78	45
ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง	112	21.30	48
ศาลทรัพย์สินทางปัญญา	121	23.00	52
รวม	526	100 %	227

2. ขอบเขตตัวแปร

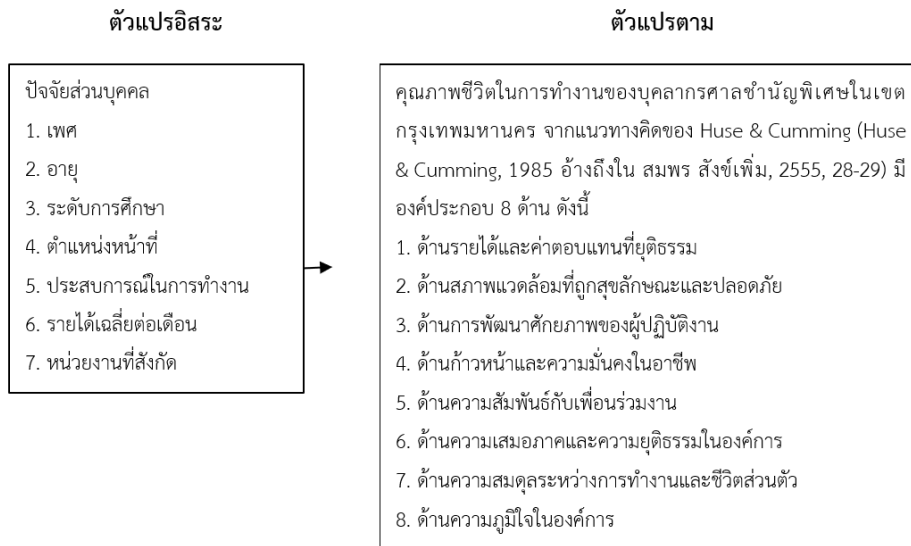
2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร



3. ขอบเขตเวลา

ในการทำวิจัยครั้งนี้และเก็บข้อมูลใน ช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนธันวาคม 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย

2. ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ร่างแบบสอบถามตามภารกิจของสถานศึกษา

2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 24 ข้อ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่เก็บข้อมูลจำนวน 5 หน่วยงาน โดยนำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และสร้างแบบสอบถามโดยใช้ Google Form แล้วส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น Line หรือ Facebook และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครบทั้งหมด 227 ชุดทำการเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผล โดยสถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ คุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดย t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 227 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 ตำแหน่งหน้าที่ข้าราชการ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 หน่วยงานที่สังกัดศาลแรงงานกลาง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.93) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.30) ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.03) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.01) ด้านการพัฒนาศักยภาพของปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.99) ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.90)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.88) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.82) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.50)

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและหน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนาวิ อุดร (2561) กล่าวว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก บริเวณพื้นที่ทำงานมีการพัฒนาและปรับปรุงเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิชญญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน พุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่างานที่ทำอยู่เป้นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัว องค์กรสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนาวิ อุดร (2561) กล่าวว่าการทำงานที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ในงานและทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าบุคลากรเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน และองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา เอิบอ้ม (2560) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน คืองานที่ปฏิบัติเป็นงานที่พัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าบุคลากรได้รับความช่วยเหลือ ความเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานและขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานได้ และสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนาวิ อุดร (2561) กล่าวว่า การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้องค์กรได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

6. ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร พบว่า ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าผู้บังคับบัญชาให้อำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเอกลักษณ์ ชุมภัย (2561) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการมีมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวในองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าบุคลากรสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม และมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสม และร่วมกิจกรรมสันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับพิริญญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวว่า บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งพนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานสามารถเกิดขึ้นจากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความสุขในชีวิตการทำงาน มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความเครียดในงานน้อย มีสุข มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความเครียดในงานน้อย มีสุขภาพกายและอารมณ์ดี



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าบุคลากรมีความภูมิใจที่ทำงานที่องค์กรแห่งนี้ และภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับนาวิ อุดร (2561) กล่าวว่าการทำงานที่มีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือค่าเฉลี่ยในด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ข้อเสนอแนะขององค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากที่ทำอยู่ ดังนั้น หากต้องปรับปรุงในส่วนนี้ จึงควรลดการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีกิจกรรมให้บุคลากรคลายเครียดจากงานที่ทำอยู่ เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาในการพักผ่อน ทำกิจกรรมร่วมกัน มีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง มีเวลาทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ และงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีผลต่อสุขภาพจิต เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร บุคลากรทุกคนก็จะมี ความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำมาเป็นข้อมูลประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เช่น สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ความสำคัญของงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

จินตนา เอิบอิม (2560). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
นาวิ อุดร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พิริยญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

- มธุริน แจ่มแจ่ม. (2563). ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 3(1), 42-42.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ขานิประศาสน์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักงานศาลยุติธรรม, สำนักประธานศาลฎีกา. (2564) นโยบายประธานศาลฎีกา นางเมทินี ชโลธร. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2564, เข้าถึงได้
<https://opsc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/10/iid/217265>
- สำนักงานศาลยุติธรรม, สำนักแผนงานและงบประมาณ. (2564) แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2564, เข้าถึงได้
<https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/8255/iid/17942>
- เอกลักษณ์ ชุมภัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แทนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่