

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง
สำนักงานศาลยุติธรรม
Quality of Working life of personnel under the central department
Office of the Court of Justice

เกศฤดี ไชยมะณี
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Kesruedee Chaiyamanee
Accounting, Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีด้วยกันทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มี เพศ สถานภาพ ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; บุคลากรในสังกัดส่วนกลาง; สำนักงานศาลยุติธรรม

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the quality of working life of personnel in the central department. Office of the Court of Justice There are altogether 8 aspects: income and compensation, a safe and health-promoting, environment Opportunity to develop work, potential in terms of progress and stability in work, relationship within the organization, Corporate constitution, On work-life balance and personal life and Pride in the organization 2) To compare the quality of working life of personnel under the central department. Office of the Court of Justice Classified by personal factors, including gender, age, status, education level personnel type work experience and average monthly income

The sample group used in this research was personnel under the central department. Office of the Judiciary, 310 people. The tool used to collect data was a questionnaire. The confidence value was 0.96 and the data were analyzed using a packaged program to find statistical values, including percentage, mean, standard deviation. Hypothesis testing was performed using t-test, and one-way ANOVA at a confidence level of 0.05.

The research findings were as follows: 1) the quality of working life of personnel under the central Office of the Court of Justice Overall opinions were at a high level. 2) Personnel under the central department. Office of the Judiciary with gender, status, type of personnel and different average monthly income affecting the quality of working life differently and age and level of education And different work experience affecting the quality of work life is not different. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: quality of work life; central subordinate personnel; Office of the Court of Justice

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคธุรกิจเอกชนจะสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความเหมาะสมต่อลักษณะงานหรือกิจการขององค์การนั้น การที่องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดีซึ่งได้จากกระบวนการสรรหาแล้ว หากจะให้การดำเนินกิจการมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ บุคลากรเหล่านั้นจำเป็นที่จะต้องมีความคิดที่ดีในการทำงานด้วย โดยปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ได้แก่ “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการจัดการและพัฒนาให้เกิดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เกื้อหนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะทำให้

เกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้นและถือว่าเป็น การรับผิดชอบต่อบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรด้วย

สำหรับการจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้นมิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความร่วมมือของบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้าง ที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร จะเห็น ได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือ องค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคล ในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเป็นข้อมูลในการบริหารงานของสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีบุคลากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,268 คน (สำนักงานเจ้าหน้าที่ยุติธรรม เดือนกุมภาพันธ์ 2566) โดยผู้วิจัยไม่สามารถแจกแบบสอบถามให้กับทุกคนได้จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

- 2.1 ด้านรายได้และค่าตอบแทน
- 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
- 2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- 2.5 ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร
- 2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร
- 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2566 โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาเอกสาร ตำราทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการสร้างเครื่องมือและการกำหนดรูปแบบการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานผลการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบแนวทางในการนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อตอบสนองนโยบายประธานศาลฎีกาของสำนักงานศาลยุติธรรม
3. เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมใช้ประกอบการบริหารงานในด้านต่าง ๆ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทิววรรณ ศิริคุณ (2542: 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Huse and Coming (1985, pp.198-200 อ้างใน สายฝน สิ่งอัศจรรย์, หน้า 20) ได้วิเคราะห์การทำงานของ Walton แล้วนำมาประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ (Employee potential development or opportunity to develop potential) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและรับรู้ว่าองค์กรได้มีการอำนวยการอำนวยความสะดวกต่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพดล คำมูล (2564, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้/เงินเดือน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t - test และ one way ANOVA โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมจำนวน 65 คน โดยผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ารายได้และค่าตอบแทนที่แตกต่างกันของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และในส่วนของด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

บริรักษ์ ปัญญาชาญศิริ (2563, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 55 คนใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t - test และ one way ANOVA โดยผลการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ และด้านสิทธิส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุดพบว่า อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัลยวรรณ ศิริวัชรินทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม : กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีที่มีความแตกต่างทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,000 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเวลา มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไปในทิศทางเดียวกันซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความมีประชาธิปไตยในองค์กรและความเสมอภาคในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยการค้นคว้าจากตำราวิชาการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ วิทยานิพนธ์และผลงานที่เกี่ยวข้อง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์

สำหรับการเก็บข้อมูลผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถาม Google Docs ผ่านทาง Social Network และได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถามก่อนเสร็จแล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม
2. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบครบถ้วนแล้ว และได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการอธิบายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลตัวแปรสำหรับกำหนดการวัด การหาค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) สำหรับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงคุณภาพ (เชิงกลุ่ม) ใช้สำหรับอธิบายเพศ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) สำหรับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) สถิติอนุกรม Descriptive Statistics

ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) ดังนี้

1. เพศต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน (เพศมี 2 กลุ่ม) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t - test) ในการทดสอบสมมติฐาน

2. อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ในกรณีที่มีนัยสำคัญจะดำเนินการวิเคราะห์ด้วย LSD ต่อไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 310 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 มีอายุ 30 - 39 ปี มีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 61 มีประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม มีจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 89.40 มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ สถานภาพ ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยรวมบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และดำเนินการวิเคราะห์ด้วย LSD ต่อไป

4. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล

ซึ่งการศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้ 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมแตกต่างกัน ซึ่งการทดสอบสมมติฐานแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมแตกต่างกัน

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ สถานภาพ ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของบริรักษ์ ปัญญาชาวลูสิริ (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากบุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ไม่ได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนพดล คำมูล (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการทำงานในระบบราชการมีระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจนทำให้การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตมากนัก สามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนพดล คำมูล (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ณัฐธีรา กล่อมสกุล (2564) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักกฤษฎาโตตุลาการ

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นั่นก็หมายความว่ารายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำรงชีพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปรีรักษ์ ปัญญาชาญศิริ (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ความคิดเห็นของบุคคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และการศึกษาของมัลลิกา กวงแหวน (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ พ.ศ. 2562 พบว่าความคิดเห็นของบุคคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญเสมอภาค ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรทุกคน สนับสนุนให้บุคลากรได้รับพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนพดล คำมูล (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ญรัฐธีรา กลุ่มสกุล (2564) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักอำนวยการศาลยุติธรรม สิริพร มูลเมือง (2563) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และมัลลิกา กวงแหวน (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ พ.ศ. 2562 ซึ่งต่างก็พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ทั้งนี้จะเสนอแนะด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทุกด้าน ดังนี้

1. จากผลการวิจัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทุกด้าน เรื่อง บ่อยครั้งที่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน แสดงว่างานที่ทำมีปริมาณงานเยอะมาก ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมควรมีการพิจารณาปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่างงานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตที่ดี มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพ ไม่กังวลกับปริมาณงานที่มากจนเกินไป มีเวลาส่วนตัวให้กับตนเองและครอบครัว และเพื่อให้ได้คุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัย ด้านรายได้และค่าตอบแทน พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทุกด้าน เรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมควรมีการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะบุคลากรในสังกัดส่วนกลางที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ต้องเจอกับค่าครองชีพที่สูงมาก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. จากผลการวิจัย ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทุกด้าน เรื่องผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกท่านอย่างเสมอภาค หรือรับฟังความ

คิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ และท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเท่าเทียมกับคนอื่น ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมควรมีการจัดอบรมผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการครองตน การปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เท่าเทียมกัน สามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ เพื่อที่จะให้หน่วยงานเป็นหน่วยงานที่อยู่ในระบบคุณธรรม และเพื่อที่บุคลากรจะได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น
2. ควรทำการศึกษาหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือหน่วยงานอื่นภายในสำนักงานศาลยุติธรรม เช่น หน่วยงานศาลในส่วนกลาง หน่วยงานศาลในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบและนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น
3. ในการศึกษางานวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่นๆ ที่เป็นผลกระทบ เช่น โครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่ง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานในองค์การ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด ทักษะคิด การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานและการช่วยลดภาระการปฏิบัติงานเทคโนโลยีที่นำมาใช้จะต้องเข้าถึงได้ง่าย ไม่มีความซับซ้อน และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตลอดจนเทคโนโลยีที่จะใช้ต้องคำนึงถึงบุคลากรที่มีความหลากหลายเพื่อสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- รศ.ดร.ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2559). พัฒนสาระ นานาสาระเพื่อการพัฒนา. สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://paisarnkr.blogspot.com/2016/03/blog-post.html>
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://motofin.files.wordpress.com>
- Quality Of Working Life. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- ดร.วิทยา อินทร์สอน. (2539). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://www.thailandindustry.com>
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. คุณภาพคือความอยู่รอด ตอนคุณภาพชีวิต...อยู่ที่ใคร?. สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.matichon.co.th/>
- นายสำราญ หนูศรีคง. (2533). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/เขียนใน GotoKnow>.

นพดล คำมูล (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฐจีรา กล่อมสกุล. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร:กรณีศึกษาสำนักกฤษฎาโตตุลาการ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

โยชิตา สายปะละ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กัลยวรรณ ศรีวัชรินทร์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม : กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคม.

บริรักษ์ ปัญญาชาญศิริ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีค้ามนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปาจริย์ รัตนเกื้อกูลกิจ , เริงชาญ จงสมชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 5(2), 295-312.

สายฝน สิงห์อุ๊ด. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2566,จากเว็บไซต์ : https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/more_news.php?cid=297&filename=index

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม. (2566). เกี่ยวกับสำนักงานศาลยุติธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://www.coj.go.th>