

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

Guidelines for Improving Court of Justice Officers' Quality of Working Life in Nakhon Ratchasima Province

สมิตรา ทับหมื่นไวย ^{1,*} และพิมพ์จี บรรจงปรุ ²
Samitra Thabmuenwai ^{1,*} and Pimpajee Bunjongparu ²

รับบทความ 28 ธันวาคม 2563 แก้ไข 24 มกราคม 2564

ตอบรับ 16 กุมภาพันธ์ 2564

Received 28 December 2020 Revised 24 January 2021

Accepted 16 February 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประเภทของสายงาน และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mix method) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประเภทของสายงานและจำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติพบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ควบคุมจัดมุมพักผ่อน หย่อนใจหรือมุมสนทนาสำหรับบุคลากรเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดและมีสุขภาพจิตที่ดีควรปรับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นให้เทียบเท่ากับองค์กรอิสระอื่นและควรส่งเสริมให้บุคลากรตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา 30000

M.A. Student in Public Administration Nakhon Ratchasima Rajabhat University, NakhonRatchasima 30000, Thailand

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา 30000

Faculty of Humanities and Social Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

* Corresponding author, e-mail: samitrachoomunwai@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) To investigate Court of Justice officers' quality of working life in Nakhon Ratchasima Province; 2) To compare the quality of Court of Justice officers' quality of working life when classified by the line of work and practice group; and 3) To study the guidelines for improving Court of Justice officers' quality of working life in Nakhon Ratchasima Province. This study was mixed method. The instrument used was a questionnaire and structured interview. Findings showed that: 1) Court of Justice officers' quality of working life in Nakhon Ratchasima Province was high overall. When each aspect was examined, it was found that relevance and usefulness to society were at the highest level. The lowest mean aspect was about work-life balance. 2) Comparison of Court of Justice officers' quality of working life in Nakhon Ratchasima Province when classified by the line of work and the practice groups indicated that the quality of working life was not different overall and 3) Guidelines for improving Court of Justice officers' quality of working life in Nakhon Ratchasima Province were as follows: it should adjust the compensation and benefits suitable for duties and workload as high as other independent organizations, the organization should provide a suitable corner for relaxing and recreation for the personnel to lessen their stress and to promote their sound mental health, and it should offer a free annual health check for officers.

Keywords: Quality of working life, Guidelines for improving the quality of life, Court of Justice officer

บทนำ

คุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดหมายขององค์การเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์การจะผลักดันให้คุณภาพการทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำมีความสุขใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ยอมเสียสละและอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, น. 1)

ศาลยุติธรรม เป็นหน่วยงานผู้ใช้อำนาจตุลาการในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ซึ่งมีอิสระในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีให้เป็นไปโดยถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรมตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยมีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลการงบประมาณ และการดำเนินการอื่น งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุน

และอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม, 2554, น. 1) ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาลยุติธรรม (พ.ศ. 2561-2564) ของศาลยุติธรรมมีเป้าประสงค์ คือ ศาลยุติธรรมมีระบบงานตุลาการ ระบบงานธุรการ ระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ และระบบงานวิชาการที่มีขีดสมรรถนะสูงในการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) จัดสวัสดิการและยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิพากษาและบุคลากรในศาลยุติธรรมทุกระดับเพื่อให้มีความเข้มแข็งมั่นคงมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และ 2) จัดทำแผนสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตและการทำงาน

สำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ศาลอุทธรณ์ภาค 3 สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ศาลแรงงานภาค 3 ศาลจังหวัดนครราชสีมา ศาลแขวงนครราชสีมา ศาลเยาวชนและครอบครัว

จังหวัดนครราชสีมา ศาลจังหวัดบัวใหญ่ ศาลจังหวัดสีคิ้ว ศาลจังหวัดสีคิ้ว (ปากช่อง) และศาลจังหวัดพิมาย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานธุรการคดีและงานธุรการทั่วไป ซึ่งงานธุรการคดี ได้แก่ งานทุกขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาตัดสินคดีของศาล โดยเริ่มตั้งแต่การรับคำฟ้องหรือคำร้องต่าง ๆ การจัดทำเอกสารสำนวนคดี และนำเสนอศาลพิจารณาสั่งการลงนัดพิจารณาคดี การจัดระบบการเก็บ ค้นหาและติดตามสำนวนคดี การพิมพ์บันทึกคำพยานในห้องพิจารณา การจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคดีความเพื่อเสนอศาลลงนาม และงานด้านธุรการทั่วไป ได้แก่ งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานบุคคลงานพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะ งานแผนงานและโครงการ งานงบประมาณ นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่ในการบริการประชาชน การประชาสัมพันธ์ การให้บริการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือประชาชนที่มีคดีความ งานประกันตัวผู้ต้องหาหรือจำเลยงานบังคับคดีนายประกัน การประสานราชการกับหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานของศาลยุติธรรมบรรลุวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562, น. 1-10)

กระบวนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของสำนักงานศาลยุติธรรมจะสร้างความพึงพอใจให้แก่คู่ความได้มากน้อยเพียงใดนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งแต่จากรายงานผลการศึกษาคูณภาพชีวิตของบุคลากรด้านธุรการ สำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562 ใน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานศาลยุติธรรมมีการขยายหน่วยงานออกไปเรื่อย ๆ เพื่อรองรับกับปริมาณคดีที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี ประกอบกับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ อีกทั้งยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถและไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กร (สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่พัฒนาคดี, 2562, น. 19-25)

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาในครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนยังสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้เหมาะสมกับสังคมไทยและเป็นไปตามมาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประเภทของสายงานและกลุ่มงานที่ปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

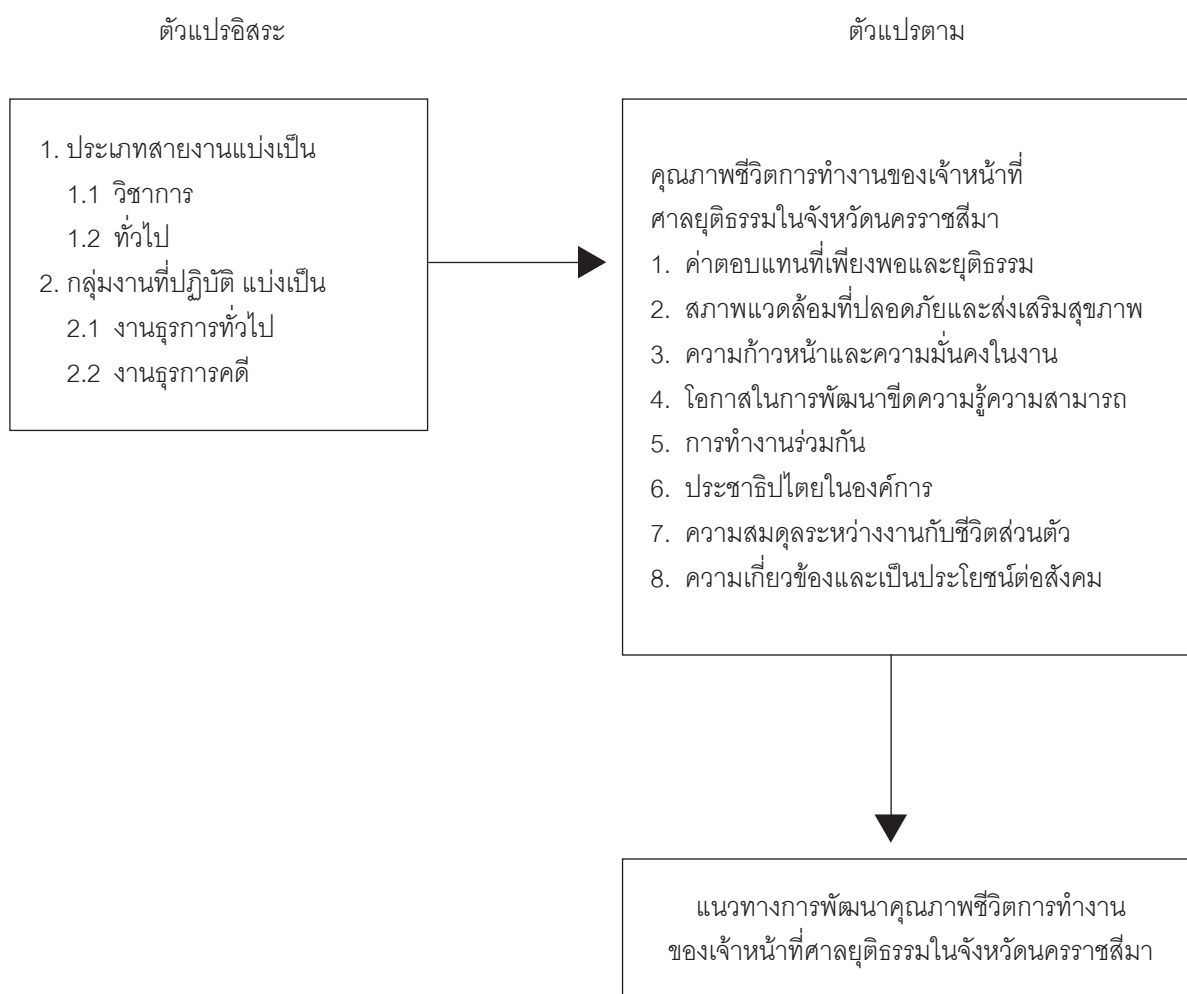
1. เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประเภทสายงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973, pp. 11-21) เป็นแนวคิดที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้อง

และเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีนักวิชาการหลายท่านนิยมนำมาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973, pp. 11-21) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำมาพัฒนากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 283 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 166 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงในวิชิต อุ๋อัน, 2550, น. 121)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีระดับการวัด 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 86-87)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากเว็บไซต์สำนักงานศาลยุติธรรม และค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้แบบสอบถาม ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงข้อมูลความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 123) และวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาของตัวแปรระดับตำแหน่งและกลุ่มงานที่ปฏิบัติวิเคราะห์ด้วยสถิติ เชิงอนุมาน โดยการทดสอบค่า t-test

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ในจังหวัดนครราชสีมา

นำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 ในข้อค้นพบที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 2 อันดับแรกในแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 จำนวน 1 คน และหัวหน้าส่วนสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 จำนวน 6 คน ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนแผนและงบประมาณ หัวหน้าส่วนวิชาการและงานคดี หัวหน้าส่วนคลังและอาคารสถานที่ หัวหน้าส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล หัวหน้าส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ และหัวหน้าส่วนช่วยอำนวยการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่อหาคำอธิบายเชิงเนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.50) มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 62.00) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 73.50) ส่วนใหญ่ประเภทสายงานวิชาการ (ร้อยละ 65.10) และปฏิบัติงานกลุ่มงานธุรการคดี (ร้อยละ 51.20)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.90	0.81	มาก
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.98	0.75	มาก
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.02	0.89	มาก
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	4.04	0.89	มาก
5. การทำงานร่วมกัน	4.06	0.76	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.05	0.86	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.75	0.92	มาก
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.13	0.79	มาก
รวม	3.99	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามประเภทของสายงาน และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประเภทของสายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา	ประเภทของสายงาน				t	p
	ทั่วไป		วิชาการ			
	(n = 58)		(n = 108)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.76	0.11	3.98	0.67	-1.463	0.147
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.81	0.95	4.05	0.60	-1.779	0.079
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.79	0.08	4.13	0.75	-2.091*	0.039
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	3.88	0.10	4.12	0.83	-1.693	0.092
5. การทำงานร่วมกัน	3.95	0.97	4.11	0.61	-1.182	0.241

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา	ประเภทของสายงาน				t	p
	ทั่วไป		วิชาการ			
	(n = 58)		(n = 108)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.95	0.80	4.10	0.72	-0.924	0.358
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.67	0.90	3.79	0.82	-0.736	0.464
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.02	0.98	4.18	0.67	-1.058	0.293
รวม	3.86	0.96	4.06	0.60	-1.464	0.147

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา
 จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา	กลุ่มงานที่ปฏิบัติ				t	p
	ธุรการทั่วไป		ธุรการคดี			
	(n = 58)		(n = 108)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.00	0.79	3.81	0.82	1.503	0.135
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.08	0.75	3.87	0.74	1.826	0.070
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.18	0.91	3.86	0.85	2.333*	0.021
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ	4.21	0.90	3.87	0.86	2.409*	0.017
5. การทำงานร่วมกัน	4.16	0.80	3.96	0.70	1.758	0.081
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.17	0.86	3.93	0.86	1.777	0.077
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.80	0.89	3.70	0.95	0.706	0.481
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.21	0.78	4.04	0.80	1.415	0.159
รวม	4.10	0.74	3.88	0.74	1.916	0.057

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมควรปรับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มขึ้นตามภารกิจและปริมาณงานตามระดับตำแหน่งความยากง่าย และปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบและให้เท่าเทียมกับองค์กรอิสระอื่น 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดีอยู่เสมอ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานควรพิจารณาลดเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งบุคลากรตามความรู้ความสามารถประสบการณ์และความถนัดของแต่ละบุคคล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมลงมือปฏิบัติ 4) โอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถควรจัดสรรงบประมาณสำหรับศึกษาดูงานและพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอควรมีนักทรัพยากรบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานบุคคลของหน่วยงานโดยตรง และควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตรงกับสายการปฏิบัติงานและตรงตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง 5) การทำงานร่วมกันหน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น

อย่างอิสระและเต็มความสามารถภายใต้หลักความถูกต้องและขอบเขตที่เหมาะสม 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรจัดมุมพักผ่อนหย่อนใจหรือมุมสนทนาการเป็นสัดส่วนและเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายความตึงเครียด มีสุขภาพจิตที่ดี และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมควรจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ให้กับสังคมอย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาภา นงศ์ทอง (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลแขวงราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลแขวงราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสตา ฤทธิ์ดำรงเกียรติ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลลิกา กวงแหวน (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ประเภทของสายงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของสายงานวิชาการ และสายงานทั่วไป พิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและลักษณะความยุ่งยากของงาน ที่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ประเภทของสายงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สายงานประเภทวิชาการเป็นสายงาน ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่าสายงานประเภททั่วไป ดังนั้น สถานที่ทำงานของบุคลากรสายงานวิชาการจะถูกจัดให้เป็น สดส่วนมากกว่าสายงานประเภททั่วไป รวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการใช้งาน

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม กลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยในภาพรวมมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง และคณะ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษาศาลอาญา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรม จำแนกตามส่วน/งานที่ปฏิบัติ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทขององค์การและ บริบทพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยแตกต่างกัน ประกอบกับ ศาลยุติธรรมได้กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์การพัฒนา ศาลยุติธรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2561-2564 โดยมีแนวทางการดำเนินงานคือจัดทำแผนสร้างสมดุลภาพ

ระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

3.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม กลุ่มงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการ ข้าราชการกลุ่มงานธุรการคดีและข้าราชการกลุ่มงานธุรการทั่วไปมีลักษณะงานและความยุ่งยากของงานที่แตกต่างกัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีข้อกำหนดด้านโควตาทั้ง จำนวนคนและร้อยละของวงเงินในการเลื่อนขั้น และพัฒนา ศักยภาพบุคลากรมีข้อกำหนดด้านงบประมาณและลักษณะงาน ของแต่ละกลุ่มงาน

3.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม กลุ่มงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ ความสามารถ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ในการ บริหารงานบุคคลโดยตรงจะมีเฉพาะสำนักงานศาลยุติธรรม (ส่วนกลาง) และสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค จึงอาจส่งผล ให้การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมและไม่ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรเท่าที่ควร

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็น ที่จะนำมาอภิปรายผล

4.1 คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมควรปรับคำตอบแทนด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น ตามภารกิจและปริมาณงานให้เท่าเทียมกับองค์กรอิสระอื่น และควรกำหนดสิทธิประโยชน์อื่น โดยพิจารณาตามระดับ ตำแหน่งความยุ่งยากของงานปริมาณงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษขาน นงค์ทอง (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรศาลแขวงราชบุรี พบว่าควรสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับเงินโบนัสในอัตราที่เหมาะสมโดยพิจารณาเทียบเคียง กับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มัลลิกา กวงแหวน (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดี ชำนาญพิเศษ พบว่า องค์การควรมองถึงการวางโครงสร้าง ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะของประเภทงานเป็นสำคัญ

4.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถตรวจ สุขภาพประจำปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และควรจัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมสันทนาการต่างๆ การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา โดยจัดทำเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดทั้งปี สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า หน่วยงานควรจัดสวัสดิการ ในการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากร และส่งเสริม ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาสุขภาพ ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

4.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคลากร ให้ชัดเจนและเป็นธรรมพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือโยกย้าย ตำแหน่งบุคลากรตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลและควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมลงมือปฏิบัติ มีความกล้าที่จะเสนอความคิดใหม่ ๆ และคิดค้นนวัตกรรม เพื่อพัฒนาระบบงานอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พิชชาภา นงศ์ทอง (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรศาลแขวงราชบุรี พบว่าผู้บริหาร ควรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลงานของบุคลากร ที่มีตำแหน่งอยู่ในสายงานเดียวกันให้ชัดเจนและเป็นธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรต้องการให้หน่วยงาน มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไม่ให้งานด้านเดียว เพื่อให้ บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

4.4 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความต้องการ และวางแผนการพัฒนาตนเองร่วมกับหัวหน้างานเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ศาลยุติธรรมควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในงานต่างๆ ให้มากขึ้น และสม่ำเสมอและควรให้บุคลากรได้หมุนเวียนกันไปอบรม ให้ครบทุกคน

4.5 การทำงานร่วมกันหน่วยงานควรจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสตา ฤทธิ์ดำรงเกียรติ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลจังหวัด สมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมด้าน สัมพันธภาพที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรรับฟัง ความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับล่างได้แสดง ความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภายในหน่วยงาน

4.6 ประชาธิปไตยในองค์การหน่วยงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ภายใต้หลักความถูกต้องและขอบเขตที่เหมาะสม และผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังข้อเสนอต่าง ๆ ของบุคลากร โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ มนัสตา ฤทธิ์ดำรงเกียรติ (2557) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลจังหวัด สมุทรสงคราม พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังความคิดเห็น ด้วยความยินดีเพื่อให้ผู้แสดงความคิดเห็นเกิดความรู้สึก มั่นใจในตัวเองและสามารถแสดงความคิดเห็นในครั้งต่อไป ได้อย่างอิสระ

4.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 หน่วยงานควรจัดมุมพักผ่อนหย่อนใจหรือมุมสนทนา
 สำหรับบุคลากรให้เป็นสัดส่วนและเหมาะสม และควรยืดหยุ่น
 เวลาเข้าและออกงานในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยหรือเกิดเหตุ
 ร้ายแรงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสตาฤทธิดำรงเกียรติ
 (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรศาล
 จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้
 บุคลากรทำกิจกรรมเพื่อคลายเครียด ลดความวิตกกังวล
 จากการทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

4.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
 หน่วยงานควรจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ให้กับสังคม
 อย่างสม่ำเสมอ และควรให้ความร่วมมือกับส่วนราชการอื่น ๆ
 ในกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ การช่วยเหลือประชาชน
 ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสตาฤทธิดำรงเกียรติ
 (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาล
 จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุน
 ให้มีกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้แก่ประชาชน
 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษชาภา นงค์ทอง (2560)
 ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลแขวง
 ราชบุรี พบว่า ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ
 เพื่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้

1.1 เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมทุกระดับควรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึงและ
 ต่อเนื่อง ทั้งในด้านการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ
 ในระดับที่สูงขึ้น

1.2 สำนักงานศาลยุติธรรมควรส่งเสริมให้
 บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ หรือกิจกรรม
 เพื่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดกิจกรรมเพื่อให้
 ศาลยุติธรรมมีโอกาสได้ใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อสร้าง
 ทัศนคติที่ดีของประชาชนที่มีต่อสำนักงานศาลยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 การทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในภาคหรือจังหวัดอื่น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
 การทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา
 หรือจังหวัดอื่น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต
 การทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
 ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาหรือจังหวัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม. (2554). *ระเบียบ*

คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วย

เงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม

พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563,

จาก <https://ojac.coj.go.th/th/content/category/detail/id/53/cid/1160/iid/8159>

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ*

ด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 13).

กรุงเทพฯ: บิสซิเนสส์แอนด์ดี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).*

กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปวันรัตน์ ดนลานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*

ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

พิษชาภา นงค์ทอง. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของ*

ของบุคลากรศาลแขวงราชบุรี

(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมู่บ้านจอมบึง).

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง และคณะ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*

ของข้าราชการศาลยุติธรรมกรณีศึกษา ศาลอาญา.

กรุงเทพฯ : วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรม.

มนัสตา ฤทธิ์ดำรงเกียรติ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรศาลจังหวัดสมุทรสงคราม
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง)*.

มัลลิกา กวงแหวน. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการสำนักอำนวยการ
ประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นฎีกาพิเศษ พ.ศ. 2562.
กรุงเทพฯ: โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.

วิจิต อยู่น. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย
เชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). *รายงาน
ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตของบุคลากรด้านธุรการ
สำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ:
ผู้แต่ง*.

สำนักงานศาลยุติธรรม. (2562). *ระบบศาลยุติธรรม.
กรุงเทพฯ: สำนักแผนงานและงบประมาณ
สำนักงานศาลยุติธรรม*.

อนุพงษ์ หมั่นพรม. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)*.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life:
What Is It?. *Sloan Management Review*, 15(1),
pp.11-21.