

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง
ศาลจังหวัดกันทรลักษ์¹

Quality of life in civil servants' work government employees and Employee, Kantharalak
Provincial Court

ชาริณี เสาเวียง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของศาลจังหวัดกันทรลักษ์โดยพิจารณาจากประเด็นปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวเก็บข้อมูลโดยการ ทบทวนเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึกและวิธีการสังเกตทำการสัมภาษณ์และการจดบันทึกคำให้ สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกทุกคน ซึ่งเป็นบุคลากรในการศาลจังหวัดกันทรลักษ์ จำนวน 14 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการและ ลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์อยู่ในระดับดีกล่าวคือมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ว่า จะเป็นในรูปของตัวเงิน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้ รวมถึงพอใจสภาพแวดล้อม ในการทำงาน บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ และวางหลักเกณฑ์ไว้เพื่อการเลื่อน ตำแหน่งในแต่ละสายงานไว้อย่างชัดเจนทุกคนมีสิทธิอย่างเท่าเทียมที่ทำงานมีบรรยากาศเป็น มิตร มีความอบอุ่นมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรปราศจากการแบ่งพรรคพวกบุคลากร ทุกคนได้รับการยอมรับการทำงานของกันและกัน มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำกิจกรรมต่างๆ ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงาน และบุคลากรสามารถ บริหารจัดการเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและด้านครอบครัวได้อย่างสมดุล

¹บทความนี้เรียบเรียงจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์
²นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย รามคำแหง

Abstract

In this research, the researcher aims to study the quality of working life. including problems and suggestions for improving the quality of working life of government officials, government employees and employees of the Kantharalak Provincial Court by considering 6 factors as follows: 1. Fair and adequate compensation 2. Working environment 3. Opportunity for advancement and ability development 4. Recognition in Society 5. Democracy at work 6. Work and family life balance Collect information by reviewing documents. In-depth interviews and observation methods Conduct interviews and take in-depth transcripts of all interviewees' interviews. which is a personnel of the Kantharalak Provincial Court of 14 people. Quality of life in working of civil servants Government officials and employees of the Kantharalak Provincial Court were at a good level, ie they were satisfied with the compensation they received, whether in the form of money. and various welfares that the organization provides including being satisfied with the working environment Personnel have the opportunity to develop themselves in various fields. and clearly laid down the criteria for promotion in each line of work. Everyone has equal rights to work in a friendly atmosphere. There is warmth, there is support for each other. Personnel without partisanship, all personnel are recognized for each other's work. Freedom to express opinions in various activities Everyone has a share in the work responsibilities. and personnel can manage their work time and the balance of personal and family life.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมนุษย์นั้นต้องการปัจจัยสี่แต่ในปัจจุบันอาจมีปัจจัยที่ห้าและที่หกนั่นก็คือรถยนต์ สมาร์ทโฟน และความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด จึงทำในมนุษย์นั้นต้องเพิ่มการหาเงินด้วยการทำงานให้หนักขึ้น ทั้งนี้ด้วยเหตุที่คนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของ โครงสร้างประชากรไทย ทั้งยังเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศจึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานยิ่ง ในปัจจุบันไทยเป็นสังคมวัตถุนิยมยิ่งต้องใช้เวลาในการทำงานเพื่อหาเงินมาสนองความต้องการ มากยิ่งขึ้น เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่อะไรก็ควรจะมีสภาวะมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความ เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรเนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กรสามประการ โดยในประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตของ องค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและสุดท้ายประการที่สาม คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานดังนั้นในการทำงานจึงควร จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยโดยเฉพาะพยายาม สร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงานอันจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและ จิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่ม ผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันที่อำนวยความยุติธรรมสังคมสงบสุขเป็นธรรมและเสมอภาค โดยยึดหลักนิติธรรม (Rule of law) ซึ่งมีพันธกิจดังต่อไปนี้อำนวยความยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันทางสังคม พัฒนาและสร้างระบบสนับสนุนการอำนวย ความยุติธรรม ให้มีความรวดเร็ว สะดวก ทันสมัย และเป็นสากล เสริมสร้างความร่วมมือ ทางศาล และกระบวนการยุติธรรมไทยและต่างประเทศธำรงความศรัทธาและความเชื่อมั่น ในการอำนวยความยุติธรรมเพื่อสร้างความสงบสุขและความมั่นคงของสังคมไทยให้ยั่งยืน

ศาลจังหวัดกันทรลักษ์เป็นศาลชั้นต้นมีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีเพื่ออำนวยความยุติธรรมซึ่งประกอบด้วยสองฝ่ายหลักๆ ได้แก่ ข้าราชการตุลากร คือผู้อำนาจและหน้าที่ในการพิจารณา พิพากษาอรรถคดี และข้าราชการศาลยุติธรรมผู้มีอำนาจหน้าที่ในทางธุรการ สนับสนุนงานตุลาการอันเป็นภาระหลักให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ ซึ่งสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม โดยสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มีเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการศาลยุติธรรม มีภารกิจรับผิดชอบงานธุรการเพื่อสนองต่อนโยบายของประธานศาลฎีกาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด เนื่องจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีปัญหาสังคมเกิดขึ้นหลายด้าน เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม และมีการกระทำความผิดต่อกฎหมายมากขึ้นส่งผลให้ปริมาณคดีที่เข้าสู่ศาลมีจำนวนมากขึ้นในแต่ละปี ส่งผลให้บุคลากรในศาลต้องทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน การทำงานภายใต้กฎหมายที่มีข้อกำหนดในเรื่องของเวลาจึงทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่แข่งกับเวลาเนื่องจากมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมซึ่งได้แก่ ตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และคุมประพฤติ จึงอาจทำให้การทำงานนั้นเกิดความเครียดและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ หากบุคลากรในศาลขาดขวัญและกำลังใจซึ่งมาจากหลายองค์ประกอบอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยระหว่างชีวิตและการทำงาน งานมีส่วนเกี่ยวข้องและความสัมพันธ์กับสังคม งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคง มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

ผู้วิจัยเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องทั้งทางด้านการทำงานด้านส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์จึงมีความต้องการศึกษาว่าข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร สามารถส่งผลในการทำงานหรือไม่ พร้อมทั้งช่วยสะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของศาลจังหวัดกันทรลักษ์ ในปัจจุบัน และนำผลการศึกษาไปปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์ เป็นเช่นไร
2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของศาลจังหวัดกันทรลักษ์เป็นเช่นไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของศาลจังหวัดกันทรลักษ์
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของศาลจังหวัดกันทรลักษ์

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

แนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวทางการศึกษา (Walton, R.E. 1973;Huse, E. & Thomas, G. Cummings.1985) ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์ผู้วิจัยจะศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม
5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน
6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ศาลจังหวัดกันทรลักษ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยวิธีการวิจัยด้วยการ ทบทวนวรรณกรรม เพื่อหากรอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องตรงประเด็นที่ต้องการศึกษา แล้วสัมภาษณ์ เชิงลึก (In-Depth Interview) รวมทั้งทำการสังเกตไปพร้อมกับการซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้ สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการถามเจาะลึกถึงคำตอบอย่างละเอียดถี่ถ้วน การถาม นอกจากจะให้อธิบายแล้ว จะถามถึงเหตุผลด้วย รวมทั้งจะสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะ จากผู้ให้สัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดกันทรลักษ์ ตำบลกระแซง อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ประกอบด้วย 7 กลุ่มงาน คือ 1. กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก 2. กลุ่มงานบริหารงานคดี 3. กลุ่มงานคลัง 4. กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ 5. กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี 6. กลุ่มงานไต่ถามและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและ 7. กลุ่มงานตำรวจศาล รวมจำนวนประชากรทั้งหมดใน 7 กลุ่มงานเท่ากับ 40 คน

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเจาะจงจากกลุ่มข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กลุ่มที่ 1-5 กลุ่มงานละ 2 คน รวม 10 คน, อีก 3 คนจากกลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ และสุ่มท้ายจากกลุ่มงานตำรวจศาล 1 คน ทั้งหมด 7 กลุ่มงาน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ทั้งหมด 14 คน ซึ่งผู้วิจัยจะได้สัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มคน เหล่านี้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ คุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการ วิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจาก

วารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกต ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญทั้ง 14 คน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์จากองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านที่ใช้ในการศึกษาแล้ว สรุปได้ว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับดี กล่าวคือ

ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษและผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นการให้สวัสดิการที่ดี เช่น ที่พักอาศัย ซึ่งมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มากขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกในการปฏิบัติงานตั้งแต่ สถานที่อุปกรณ์การทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และความสะอาดศาลจังหวัดกันทรลักษ์ตั้งอยู่ในภูมิศาสตร์ที่อยู่ท่ามกลางบรรยากาศธรรมชาติไม่แออัด บรรยากาศในบริเวณศาลถือว่าเป็นธรรมชาติมากอากาศที่บริสุทธิ์เนื่องจากความเป็นธรรมชาตินี้เองนกพิราบจึงมีปริมาณมากบางครั้งนกพิราบนี้เองก็สร้างปัญหาเรื่องกลิ่นมูลนกยั่งในฤดูฝนเวลาฝนตกจะมีมูลนกไหลลงมาจากหลังคาอาคารแล้วส่งกลิ่นเหม็นจึงเป็นมลพิษทางอากาศในช่วงเวลาหนึ่งทำให้ผู้มาติดต่อราชการรวมทั้งเจ้าหน้าที่อาจมีการแพ้ฝุ่นหรือกลิ่นมูลนกได้และอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพทั้งผู้มาติดต่อราชการรวมทั้งเจ้าหน้าที่จึงทำให้เสียบรรยากาศในการทำงานอยู่บ้างส่วนบรรยากาศภายในศาลมีการแบ่งส่วนงานตามภารกิจของแต่ละงานด้านอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเช่น คอมพิวเตอร์ (Computer) เครื่องพิมพ์ (Printer) เครื่องแสกน (Scanner) และจะมีหนึ่งงานที่มีอุปกรณ์เพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งอย่างก็คือเครื่องบันทึกเสียงคือเจ้าหน้าที่ห้องพิจารณาคดี(หน้าบัลลังก์) แต่ละห้องพิจารณาคดีจะมีอุปกรณ์ครบทุกห้องพิจารณาคดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วย

ความเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้านแสง เสียง และความสะอาดบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมทั้งแสงแต่ละงานมีไฟฟ้าส่องสว่าง แสงเพียงพอต่อการทำงาน เสียงในบริเวณศาลจะไม่มีการใช้เสียงอีกทีก็เนื่องการทำงานต้องการความสงบ ความสะอาดโดยบรรยากาศภายในบริเวณและภายนอกอาคารศาลมีความสะอาดดีมากเนื่องจากสำนักงานศาลยุติธรรมได้จัดสรรงบประมาณให้จัดจ้างบริษัทรับเหมาทำความสะอาดเพื่อดูแลด้านความสะอาดโดยเฉพาะ โดยตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ศาลที่เป็นผู้ตรวจรับการจ้างและทำการประเมินทุกเดือน จึงทำให้การทำงานของพ่อบ้าน แม่บ้านที่ทำหน้าที่รักษาความสะอาดปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีทำให้บรรยากาศในการทำงานนั้นดีขึ้นเนื่องจากสถานที่ในการทำงานนั้นมีความสะอาด ยังมีสถานการณ์การแพร่กระจายของเชื้อโควิด 19 นั้น ศาลจังหวัดกันทรลักษ์ก็ยิ่งเพิ่มความมาตรการรักษาความสะอาดมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะมีเจลแอลกอฮอล์ไว้บริการเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อราชการอย่างเพียงพอตามแต่ละจุดที่ให้บริการคู่ความและผู้มาติดต่อราชการ

ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถคือการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตในอาชีพของตนเองมีโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยที่บุคลากรทุกคนมีความเท่าเทียมกันที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพราะมีความเป็นสมาชิกในองค์กรเหมือนกัน ซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละตำแหน่งไว้อยู่แล้ว โดยทุกคนทุกสายงานทุกแห่ง มีโอกาสก้าวหน้าได้เพียงทุกคนมีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้าอบรมในหัวข้อต่างๆ ทั้งที่สำนักงานศาลจัดสรรมีงบ หรือหน่วยงานอื่นที่เปิดให้อบรมเช่น สำนักงาน ก.พ. เพราะว่าจะอย่างกรณีข้าราชการที่อยู่ประเภททั่วไปสำนักงานศาลก็การเปิดโอกาสให้สอบข้ามไปประเภทวิชาการได้เพียงแต่มีคุณสมบัติที่สำนักงานศาลกำหนด คือบุคลากรต้องมีการพัฒนาตัวเองเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งให้ได้รับทุนการศึกษาได้อีกถือว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมคือการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตรมีความอบอุ่นปราศจากการแบ่งพรรคพวก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นการทำงานของผู้ร่วมงานในศาลจังหวัดกันทรลักษ์ถือว่าทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมบรรยากาศในการทำงานเป็นแบบญาติมิตร เป็นพี่เป็นน้องพึ่งพาอาศัยกัน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกัน จึงทำให้การ

ติดต่อประสานงานกันได้เป็นอย่างดี และในที่ทำงานไม่มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายและบุคลากรทุกคนยินดีต้อนรับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อราชการ อย่างเป็นญาติมิตร ไม่มีการแบ่งแยกบุคคลที่มาติดต่อราชการ ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอกส่วนการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก ศาลเองก็มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น อัยการ ตำรวจ ราชทัณฑ์ สำนักงานคุมประพฤติ บังคับคดี ในกระบวนการยุติธรรมทุกหน่วยงานยอมรับการทำงานของศาลและทุกคนทุกหน่วยงานปฏิสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดี

ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานคือการที่บุคลากรได้รับความเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคล มีอิสระ มีความเสมอภาคในเรื่องงานตามความเหมาะสม และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานนอกจากมีระเบียบเกี่ยวกับวินัยให้ปฏิบัติเป็นพื้นฐานแล้ว ส่วนความเสมอภาคที่ว่ากันไปตามระดับของงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานก็เป็นไปตามระเบียบพื้นฐานความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์กรทุกคนมีสิทธิและเคารพในสิทธิของกันและกันทุกคนให้เกียรติกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน มีความเป็นอิสระและมีความเสมอภาคในการเสนอความคิดเห็นหัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นจากน้อง ๆ ในทีมงาน

ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวคือการปฏิบัติงานของบุคลากร ในลักษณะงานที่ทำกับการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวไม่ขัดแย้งกันระหว่างอาชีพกับวิถีชีวิตผู้วิจัยมองว่าการทำงานในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรมีการจัดการระบบให้มีประสิทธิภาพและสามารถครอบคลุมในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปริมาณงานมีมากขึ้น ในส่วนคดีอาญานั้นปัญหาเกิดจากปัญหาสังคม ปัญหาทางเศรษฐกิจอันเป็นตอของปัญหานี้ ส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมต่างๆ นั้นย่อมหมายถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นอีกทั้งยังมีขั้นตอนการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากระบบงานที่ยังไม่สอดคล้องในของข้อมูลจึงต้องทำงานผ่านหลายระบบ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเร่งทำงานเนื่องจากขั้นตอนการทำงานนั้นมีลักษณะที่ต่อเนื่องกันจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งซึ่งแต่ละแผนกก็มีระยะเวลาเป็นตัวกำหนดงาน และบ่อยครั้งที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสละเวลาส่วนตัวหลังเวลาเลิกงานเพื่อที่จะทำงานในแล้วเสร็จในส่วนที่ตนรับผิดชอบ จึงทำให้เสียสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว และบางคนต้องใช้เวลาอยู่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง เพื่อที่จะทำงานซึ่งหลังจาก 8 ชั่วโมงนี้ ควรจะเป็นเวลาที่ใช้ในการพักผ่อนและออกกำลังกายหรือให้กับครอบครัว

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดกันทรลักษ์อยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัวจากปัจจัยทั้งหมดด้านนี้ บุคลากรมีความพึงพอใจในองค์กร มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจเนื่องจากมีความปลอดภัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าตอบแทนนั้นถือว่าสำคัญมาก ในด้านค่าตอบแทนของสำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานยุติธรรมอีกหนึ่งองค์กร ถือว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ตามที่ปรากฏในงานวิจัย ของ ร้อยตำรวจโทหญิงสุภารัตน์ สีสัง ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราได้กล่าวถึงค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและผลการปฏิบัติราชการซึ่งค่าตอบแทนยังน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานยุติธรรมอื่นและภาวะเศรษฐกิจด้านค่าตอบแทนที่กล่าวมานี้เหมือนกับทฤษฎีของ Walton ที่ได้กล่าวไว้ว่า “การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานของสังคมและสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน” และ Huse & Cummings ได้กล่าวไว้ว่า “การได้รับรายได้และผลประโยชน์จากการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการจ้างงาน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการทำงานในที่อื่น ๆ”

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในโอกาสและความก้าวหน้า ดังทฤษฎีของ Huse & Cummings ได้กล่าวไว้ว่า “การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตในอาชีพของตนเอง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในองค์กร โดยที่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกันที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะมีความเป็นสมาชิกในองค์กรเหมือนกันและงานที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น

ธรรม” ซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งแต่ละไว้อย่างชัดเจน ทั้งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังทฤษฎีของ Walton ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน “คือสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย” ซึ่งบุคลากรในศาลจังหวัดกันทรลักษ์ มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในระดับปานกลางถึงระดับดี

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม การทำงานของบุคลากรในศาลจังหวัดกันทรลักษ์ผู้ร่วมงานทุกคนถือว่าทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีมบรรยากาศในการทำงานเป็นแบบญาติมิตรเป็นที่เป็นที่นอ่งพึ่งพาอาศัยกัน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกัน จึงทำให้การติดต่อประสานงานกันได้อย่างดี และในที่ทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและบุคลากรทุกคนยินดีต้อนรับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อราชการ อย่างเป็นญาติมิตร ไม่มีการแบ่งแยกบุคคลที่มาติดต่อราชการ ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอกส่วนการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก ศาลเองก็มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น อัยการ ตำรวจ ราชทัณฑ์ สำนักงานคุมประพฤติ บังคับคดี ในกระบวนการยุติธรรมทุกหน่วยงานยอมรับการทำงานของศาลและทุกคนทุกหน่วยงานปฏิสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดีดังทฤษฎี Huse & Cummings “ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้อ ปราศจากการแบ่งพรรคพวกซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น”

ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน บุคลากรของศาลจังหวัดกันทรลักษ์ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ นอกจากมีระเบียบเกี่ยวกับวินัยให้ปฏิบัติเป็นพื้นฐานแล้ว ในด้านอื่นๆ ความเสมอภาคกันไปตามระดับของงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานก็เป็นไปตามระเบียบพื้นฐานความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์กรทุกคนมีสิทธิและเคารพในสิทธิของกันและกัน ทุกคนให้เกียรติกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน มีความเป็นอิสระและมีความเสมอภาคในการเสนอความคิดเห็น หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นจากน้อง ๆ ในทีมงาน

ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัวด้วยภารกิจงานขององค์กรคือการให้บริการประชาชนในบางครั้งอาจมีการให้บริการที่เกี่ยวข้องกันอีกทั้งภารกิจงานของศาลนั้นมีเงื่อนไขเข้ามาในการปฏิบัติงานในบางครั้งจึงต้องเสียสละเวลาส่วนตัวและเวลาในการดูแลครอบครัวแต่บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและด้านครอบครัวได้อย่างสมดุล บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงดี ในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งอาจต่างกับทฤษฎีของ Walton ซึ่งกล่าวว่า“ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างลงตัวไม่ใช่เวลาไปกับการทำงานมากเกินไปจนเกินไปพอดี จนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทของงานเพื่อพัฒนาการให้บริการประชาชนและระบบงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้นและลดการทำงานที่เกินเวลาของบุคลากรบางภารกิจงาน
2. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้สอดคล้องกับภาระกิจงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างรวดเร็วเพื่อการให้บริการเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ควรขยายจำนวนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาของบุคลากรของศาลจังหวัดกันทรลักษ์ ในแต่ละกลุ่มงานมากขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอ

บรรณานุกรม

กริช สืบสนธิ์. (2537).วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผจญ เฉลิมสาร. (2555).คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจาก [www.society.go.th/ article attach](http://www.society.go.th/article_attach).

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552).ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ปฐิมา อนิมกาญจน์ (2561).รูปแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมบริการ. จังหวัดขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับห้าดาว. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ณิศาภัทร ม่วงคำ (2559).คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนา พรรณวดี .กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก

สุดารัตน์ สีสัง (2560).คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัด ฉะเชิงเทรา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา

-<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

วันพฤหัสบดี, 07 กุมภาพันธ์ 2562 09:59

Huse, E. and Thomas, G. Cummings. (1985). Organization development and change. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?SloneManagement Review,15, 12-18.