

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

วันที่รับบทความ: 18 กุมภาพันธ์ 2568
วันแก้ไขบทความ: 15 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ: 24 มีนาคม 2568

จิณณรัตน์ แกมกล้า¹
อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ²
รังสรรค์ ประเสริฐศรี³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม และ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกจากบุคลากรที่ยินดีให้ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t -test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ LSD ของ 피ชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; กรมบังคับคดี; กระทรวงยุติธรรม

ประเภทของบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: jinnarat6642@gmail.com

อีเมล: ² orapin.piy@kbu.ac.th, ³ mpa@kbu.ac.th



Quality of Work Life of Personnel in the Central of Legal Execution Department, Ministry of Justice

Received: 18 February 2025

Revised: 15 March 2025

Accepted: 24 March 2025

Jinnarat Kamkla¹

Orapin Piyasakulkiat²

Rangson Prasertsri³

Abstract

The objectives of this research are as follows: (1) to assess the quality of work life of personnel in the central Legal Execution Department, Ministry of Justice, and (2) to compare personal factors with the quality of work life of personnel in the central Legal Execution Department, Ministry of Justice. This study was quantitative research. The populations for this study were personnel in the central Legal Execution Department, Ministry of Justice, from which 306 participants were selected by using the Taro Yamane method of Convenience Sampling. Data were collected using a questionnaire with a reliability score of 0.969. The statistics used in this case were descriptive statistics analysis: frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and assumption by *t*-test, One Way Analysis of Variance, and comparisons were performed using Fisher's LSD method.

The research results found that: (1) the overall quality of work life of personnel in the main central agency, the Department of Legal Execution, Ministry of Justice, was at a high level. When the average values were ranked from highest to lowest. When considering each aspect, with averages sorted from highest to lowest, the social relevance aspect of work life had the highest mean score, followed by social integration, the right to work, work and life balance, development of knowledge and personal capacities, progress and job security, a safe and healthy working environment, and adequate and fair compensation, respectively. And (2)

¹ Master's Degree Student, Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University, 1761 Phatthanakan Road, Phatthanakan Subdistrict, Suan Luang District, Bangkok10250

^{2,3} Advisor, Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University, 1761 Phatthanakan Road, Phatthanakan Subdistrict, Suan Luang District, Bangkok10250

* Corresponding author Email: jinnarat6642@gmail.com

Email: ² orapin.piy@kbu.ac.th, ³ mpa@kbu.ac.th



the comparison of personal factors and the quality of work life of personnel in the main central agency, the Department of Enforcement, Ministry of Justice, found that personnel with different genders, ages, education levels, and types had no difference in the quality of work life. Personnel with different average monthly incomes had different quality of work life, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Quality of Work Life; Legal Execution Department; Ministry of Justice

Type of Article: Research Article



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว มนุษย์ในฐานะ "ทุนมนุษย์" (Human Capital) ไม่เพียงแต่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร แต่ยังเป็นกลไกหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจึงมีความสำคัญในการช่วยให้องค์กรเติบโต โดยผู้บริหารต้องนำศักยภาพของบุคลากรมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งสำหรับบุคลากรนั้น ความคาดหวังในการทำงานไม่ได้มีเพียงแค่ว่าตอบแทน แต่ยังรวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารองค์กรจึงต้องนำเอาเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรและลดปัญหาการลาออกหรือขาดแคลนกำลังคนในองค์กร พร้อมทั้งสร้างสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและความต้องการของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน (สุรศักดิ์ ชะมารมย์, 2560)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ลดปัญหาการขาดงาน ลาออก หรือความขัดแย้งภายในองค์กร (เปรมฤดี ผ่องชมภู และคณะ, 2567) โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชน และมีเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกมิติ ให้เป็นคนดีและเก่ง มีสุขภาพดีและมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้ดีและดำเนินการกิจได้ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กร

กรมบังคับคดี เป็นหน่วยงานส่วนกลางของภาครัฐ สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย และคดีฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ ตามคำสั่งศาล การชำระบัญชีตามคำสั่งศาล การวางทรัพย์ การประเมินราคาทรัพย์สินและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี ดำเนินการยึดอายัด และจำหน่ายทรัพย์สิน รวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ในคดีล้มละลาย ตลอดจนกำกับการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ เพื่อให้เจ้าหนี้และผู้มีส่วนได้เสียได้รับการชำระหนี้จากลูกหนี้อย่างเป็นธรรม และมุ่งเสริมสร้างความรู้ทางกฎหมายให้ประชาชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” (กรมบังคับคดี, 2561) ซึ่งการมีบุคลากรที่มีความสามารถและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่ช่วยให้ภารกิจต่าง ๆ ของกรมบังคับคดีบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้

จากสถิติพบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2564-2566 พบว่า กรมบังคับคดีต้องเผชิญกับความท้าทายเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของบุคลากร ทั้งในแง่การโอนย้ายและการลาออก ซึ่งส่งผลต่อภาระงานและความเหนื่อยล้าของบุคลากรที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ ทำให้บุคลากรของกรมบังคับคดี ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมที่อาจส่งผลการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้นเป็นปัจจัยหนุนนำที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นและมีความสำคัญ หากบุคลากรได้รับการเอาใจใส่ดูแล และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี บุคลากรย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและรู้สึกดีต่องาน เต็มใจปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลดีในการลดอัตราการขาดงาน การโหน่ยย้ายและการลาออก ทำให้ องค์กรเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลใน การให้บริการประชาชน เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (กรมบังคับคดี, 2567)

เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม มุ่งปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรภาครัฐ เป็นแบบอย่างที่ดีงามทรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีและเป็น ที่น่าเชื่อถือ กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยอันจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานทั้งในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านการ บำรุงการทางสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต และด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อ สังคม (Walton, 1974) เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานชีวิตที่ดี จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญที่น่าสนใจศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม” เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากรอันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี และความแตกต่างกันของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน หรือไม่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงแผนงานด้านการบริหารและพัฒนา บุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่องานบริการภาครัฐ และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน หลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล



4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สิทธิในการทำงาน 7. ความสมดุลในชีวิต และ 8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1,293 คน (กรมบังคับคดี, 2567) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน ตามสูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน .05

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผล 9 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม พุทธศักราช 2567 ถึง เดือนพฤศจิกายน พุทธศักราช 2567

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ตั้งอยู่ที่ 189/1 ถนนบางขุนนนท์ แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม และนำไปวางแผนการแก้ไขคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ผลวิจัยที่ได้สามารถนำไปเสนอต่อหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานบริการภาครัฐ และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974, p. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับในการทำงาน อันตอบสนองต่อความปรารถนาและความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งมีความหมายกว้างมิใช่แต่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายค่าตอบแทนแรงงานและการรับรองการทำงาน แต่ยังมีรวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงหมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพ ดูแลครอบครัว มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรวมถึงเรื่องความก้าวหน้าในงาน สังคมในการทำงานให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความสมดุลในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีได้ทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่ง Walton (1974) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ รวมถึงสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตดูแลครอบครัวและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบหรือในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน หรือผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีนโยบายและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน องค์กรสนับสนุนให้ศึกษาต่อ มีเครื่องมือเทคโนโลยีทันสมัย รวมถึงทราบผลการประเมินเพื่อนำมาพัฒนาความรู้และเพิ่มศักยภาพของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรได้รับโอกาสในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมกับหน้าที่ที่สูงขึ้น มีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความมั่นคงในการทำงานและมีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากความก้าวหน้าในงาน
5. บูรณาการทางสังคม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีการปฏิสัมพันธ์กันด้วยความจริงใจ องค์กรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความรักและสามัคคี
6. สิทธิในการทำงาน หมายถึง บุคลากรได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรยุติธรรมและเปิดเผย มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค เคารพสิทธิส่วนบุคคล และมีความยุติธรรมในการบริหารงาน
7. ความสมดุลในชีวิต หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลในการแบ่งเวลาที่เหมาะสมระหว่างภาระหน้าที่และเวลาของตนเอง ครอบครัวและสังคม รู้สึกมีความสุขพร้อมทุ่มเทให้องค์กร
8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรว่าได้ทำเพื่อประชาชน ประเทศชาติ เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและองค์กรของตนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

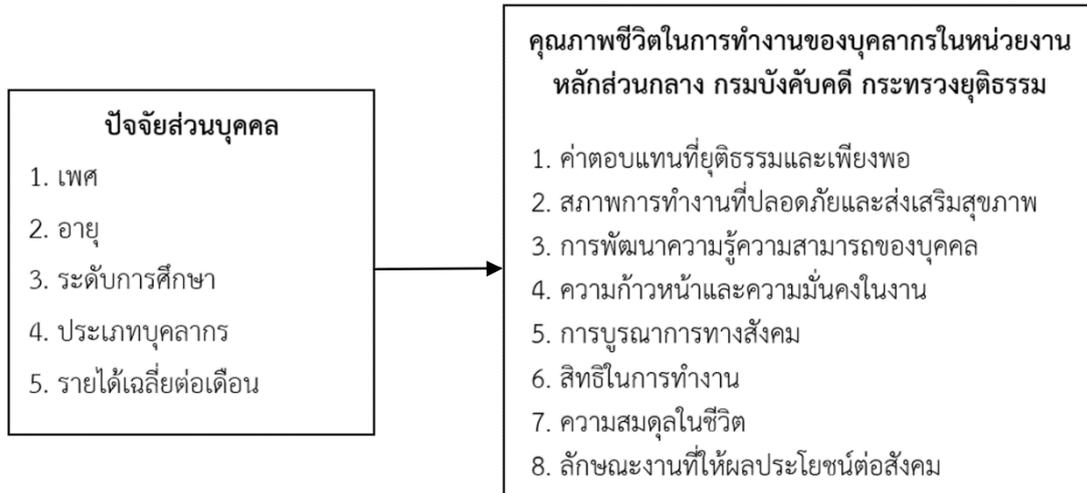
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน



งาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สิทธิในการทำงาน 7. ความสมดุลในชีวิต และ 8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
5. บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1,293 คน (กรมบังคับคดี, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรที่ยินดีให้ข้อมูลและมีความสะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 และทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายใน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ถือว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ สอดคล้องและเหมาะสมนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ โดยใช้คำถามลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลโดยทั่วไป ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประเภทบุคลากร และ 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ใน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สิทธิในการทำงาน 7. ความสมดุลในชีวิต และ 8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐานในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ



ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t -test, สถิติ F -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ LSD ของ Fisher (1935)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม สามารถจำแนกได้ดังนี้

1.1 ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

1.2 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาอายุ 31 ถึง 40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ถัดมาอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และอายุ 18 ถึง 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

1.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

1.4 ด้านประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ถัดมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ถัดมาเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

1.5 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 ถึง 25,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมามีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ถัดมา มีรายได้ 25,001 ถึง 35,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีรายได้ 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1

แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรใน
หน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.53	.937	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.86	.829	มาก
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.89	.785	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.86	.815	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.09	.757	มาก
6. ด้านสิทธิในการทำงาน	4.00	.782	มาก
7. ด้านความสมดุลในชีวิต	3.95	.791	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม	4.25	.743	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	.693	มาก

จากตาราง 1 แสดงถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, $SD=.693$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, $SD=.743$) รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, $SD=.757$) ด้านสิทธิในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, $SD=.782$) ด้านความสมดุลในชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, $SD=.791$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, $SD=.785$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $SD=.815$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $SD=.829$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, $SD=.937$) ตามลำดับ



ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลัก ส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t -test, สถิติ F -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการ LSD ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			ผลการทดสอบสมมติฐาน
	t -test	F -test	p -value	
1. เพศ	-1.356	-	.176	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1
2. อายุ		2.400	.068	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2
3. ระดับการศึกษา		2.086	.126	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3
4. ประเภทบุคลากร		2.267	.062	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3.031	.030	ยอมรับสมมติฐานที่ 5

จากตาราง 2 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t -test=1.356, p -value=.176 ซึ่งมีความมากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F -test=2.400, p -value=.068 ซึ่งมีความมากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F -test=2.086, p -value=.126 ซึ่งมีความมากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F -test=2.267, p -value=.062 ซึ่งมีความมากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F -test=3.031, p -value=.030 ซึ่งมีความน้อยกว่า .05) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อตรวจสอบว่า กลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงทดสอบตามวิธีการ LSD ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3

เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตามวิธีการ LSD

(i) รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	(j) รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	Mean Difference	Std. Error	p-value	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001–25,000 บาท	-.076	.102	.455	-.27	-.06
	25,001–35,000 บาท	-.163	.123	.184	-.40	.04
	35,001 บาท ขึ้นไป	-.376*	.132	.005*	-.63	-.02
15,001–25,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.076	.102	.455	-.12	.53
	25,001–35,000 บาท	-.087	.107	.419	-.29	.32
	35,001 บาท ขึ้นไป	-.299*	.118	.012*	-.53	.25
25,001–35,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.163	.123	.184	-.07	.39
	15,001–25,000 บาท	.087	.107	.419	-.12	.07
	35,001 บาท ขึ้นไป	-.212	.136	.120	-.48	.11
35,001 บาท ขึ้นไป	ไม่เกิน 15,000 บาท	.376*	.132	.005*	.11	.52
	15,001–25,000 บาท	.299*	.118	.012*	.06	.20
	25,001–35,000 บาท	.212	.136	.120	-.05	.31

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลทดสอบตามวิธีการ LSD พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า

1) ในกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ที่ .376 โดยมีค่า $p\text{-value}=.005$

2) ในกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ที่ .299 โดยมีค่า $p\text{-value}=.012$

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม เป็นองค์กรที่มีภารกิจเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและ



ประเทศชาติ และเป็นองค์กรที่ยึดและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียม และสามารถรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือแนวทางการเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน อีกทั้งบุคลากรทุกคนสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้เป็นอย่างดี และสามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับในการทำงาน อันตอบสนองต่อความปรารถนาและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วคินี หล้าแดง (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ บริษัท ไทยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิทธิตามธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก แต่อยู่ลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ แม้ว่าหน่วยงานมีระบบการพิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความเป็นมาตรฐาน เหมาะสมกับปริมาณงานที่แต่ละตำแหน่งรับผิดชอบ หน่วยงานควรมีการทบทวนและปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน สะอาด อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ มีระบบรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร มีนโยบายการตรวจสอบสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรเป็นประจำ หน่วยงานจึงควรรักษาสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานให้ได้มาตรฐานความปลอดภัย ตลอดจนมีการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอต่อการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต้องเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานเปิดเผยให้บุคลากรรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเอง จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้บุคลากรด้านเทคโนโลยี หรือภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม รวมถึงจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการวิจัยและการพัฒนาให้ครอบคลุมแก่บุคลากรทุกฝ่าย ส่งเสริมการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บุคลากรของรัฐในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งหน่วยงานให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยอิงจากผลงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ควบคู่กับการส่งเสริมระบบประเมินผลที่โปร่งใส เพื่อให้บุคลากรมองเห็นแผนพัฒนาตนเองชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้มีความสุขจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทางหน่วยงาน จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สนับสนุนการทำงานแบบข้ามหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) คือ การทำงานร่วมกันและเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนและสังคม ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

1.6 ด้านสิทธิในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากกรมบังคับคดีเป็นองค์กรที่ยืดและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เปิดกว้างให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียมในเรื่องกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้สิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรที่ยุติธรรมและเปิดเผย สอดคล้องกับ



แนวคิดของ Bluestone and Irving (1977, p. 44) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร

1.7 ด้านความสมดุลในชีวิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นเพื่อสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมการบริหารจัดการเวลาและการจัดลำดับความสำคัญของงาน บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้เหมาะสม ซึ่งปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีความสมดุลระหว่างเวลาทำงาน ครอบครัวยุติธรรม นอกเหนือจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

1.8 ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากกรมบังคับคดีเป็นองค์กรที่ทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรสาธารณะหรือภาคประชาสังคมเพื่อสร้างความร่วมมือในระดับชุมชน จึงส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติภารกิจต่อสังคม สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการหรือจัดกิจกรรมที่มีผลเชิงบวกต่อสังคม ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวถึง งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน คุณค่าในอาชีพและคุณค่าในตนเองของผู้ปฏิบัติ

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลัก ส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม อภิปรายผลตามการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t\text{-test}=1.356, p\text{-value}=.176$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเหมือนกัน ทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแบบเดียวกันไม่มีการแยกเพศชายหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วคินี หล้าแดง (2566)

ทำการศึกษารื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test} = 2.400, p\text{-value} = .068$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ แม้ว่าบุคลากรทั้งในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี จะมีจำนวนบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันในแต่ละช่วงค่อนข้างมาก แต่ยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายคลึงกัน อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรแต่ละช่วงอายุอย่างเท่าเทียมกัน และมีปัจจัยส่งเสริมการทำงานในด้านอื่นที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความแตกต่างในคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาพร ภูมิภูติกุล และภริดา ชัยรัตน์ (2566) ทำการศึกษารื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรณีศึกษาทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์” ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test}=2.086, p\text{-value}=.126$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน อยู่ในระบบการบริหารงานเดียวกัน มีเกณฑ์การกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน และมีสวัสดิการตามนโยบายผู้บริหารคนเดียวกัน จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พศวัต แสนสุข และสัณฐาน ชยนนท์ (2566) ทำการศึกษารื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7” ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test}=2.267, p\text{-value}=.062$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม นั้นไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในประเภท ตำแหน่งหรือสายงานใด ย่อมจะได้รับการปฏิบัติและการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามบริบทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฝน ศิลปะพาณิชกุล และกมลวรรณ วรรณนัง (2566) ทำการศึกษารื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”



ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ ที่ประเภทบุคลากรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F\text{-test}=3.031, p\text{-value}=.030$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ แม้ว่าหน่วยงานหลักส่วนกลาง กรมบังคับคดี จะมีหลักเกณฑ์การกำหนดและการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเป็นธรรม แต่อาจเป็นเพราะค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันทั้งในด้านการอุปโภคบริโภค ซึ่งหน่วยงานราชการมักพิจารณาปรับเงินเดือนตามอายุการปฏิบัติงาน ไม่สามารถขึ้นเงินเดือนตามอัตราเงินเฟ้อได้ จึงทำให้บุคลากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ ต๋องใจ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เนื่องจากการทดสอบด้วยสถิติพรรณนา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้หรือค่าตอบแทนเป็นด้านที่อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ลำดับสุดท้าย รวมถึงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยการทบทวนและปรับโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรให้ค่าล่วงเวลาแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างระบบประเมินที่ชัดเจน และเป็นธรรมเพื่อปรับเงินเดือนตามผลงานอย่างยุติธรรม ตามระดับความสามารถหรือประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนบริหารจัดการสวัสดิการให้ครอบคลุมกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงคุณภาพหรือเชิงผสมผสานวิธีเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ สทนากลุ่ม หรือเก็บข้อมูลเชิงลึกควบคู่ไปกับการใช้แบบสอบถามให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพ่วงค์ไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาและครอบคลุมไปถึงบุคลากรในหน่วยงานหลักส่วนภูมิภาค หรือ ส่วนราชการอื่นภายในกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม เพิ่มเติม เนื่องจากแต่ละส่วนราชการย่อมมี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมบังคับคดี. (2561). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)*. กรมบังคับคดี.
- กรมบังคับคดี. (2567). *รายงานผลสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล*.
https://uat.led.go.th/hrled/?page_id=2792.
- เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). วัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(2), 34-42.
- ทิวาพร ภูมิภูติกุล และภริดา ชัยรัตน์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรณีศึกษาที่ณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 25(1), 33-42.
- น้ำฝน ศิลปะพานิชกุล และกมลวรรณ วรรณธนะ. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(6), 42-55.
- เปรมฤดี ผ่องชมภู พิชัย ทรัพย์เกิด พรพนา ศรีสถานนท์ และชนินทร์ วิชชุลดา. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, 7(1), 366-380.
- พศวัต แสนสุข และสันฐาน ชยนนท์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมการศึกษา*, 5(5), 270-279.
- วรพันธ์ ต่องใจ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์*, 1(2), 13-21.
- วศินี หล้าแดง. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิเคราะห์สินเชื่อบริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 2(2), 1-14.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2552). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากรกรณีศึกษาขององค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). การจัดการทุนมนุษย์: ความหมาย ความสำคัญ วิวัฒนาการ และแนวโน้ม. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 56-67.



Bluestone, I. (1977). Implementation quality of work life program. *Management Review*, 4(44), 234-236.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). Harper and Row.

Fisher, R. A. (1935). *The Design of Experiments*. Oliver and Boyd.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. (3rd ed.). Minnesota West.

Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 27, 3-12.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper and Row.