

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง จำนวน 103 คน (ที่มา: กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานศาลปกครองจังหวัดระยอง, 2553) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) จากกลุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) และตำแหน่งงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 2.2.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.2.2 สภาพสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย | จำนวน 5 ข้อ |

2.2.3 การพัฒนาศักยภาพ	จำนวน 5 ข้อ
2.2.4 ความก้าวหน้าในงาน	จำนวน 5 ข้อ
2.2.5 สังคมสัมพันธ์	จำนวน 5 ข้อ
2.2.6 ลักษณะการบริหารงาน	จำนวน 5 ข้อ
2.2.7 ภาวะอิสระจากงาน	จำนวน 5 ข้อ
2.2.8 ความภูมิใจในองค์กร	จำนวน 5 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 80 ฉบับ แล้วขอรับคืนด้วยตนเอง โดยเก็บแบบสอบถามในวันที่ 22 มิถุนายน 2553 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2553 ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.00 อายุ 26 – 40 ปี ร้อยละ 81.25 รองลงมาอายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 67.50 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.25 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.25 รองลงมา โสด ร้อยละ

46.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 47.50 รองลงมา 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 22.50 ประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) 6 – 10 ปี ร้อยละ 32.50 รองลงมา 11 – 15 ปี ร้อยละ 25.00 ตำแหน่ง พนักงานคดีปกครอง ร้อยละ 37.50 รองลงมา เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง ร้อยละ 32.50

2. การวิเคราะห์การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง

เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60 - 2.94$) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการในการทำงานให้อยู่ในมาตรฐานที่ดี
2. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานผู้อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม
5. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่เพศชาย และเพศหญิง อายุ 26 -40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพ โสด และสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี, 6 -10 ปี และ 11 - 15 ปี ตำแหน่ง พนักงานคดีปกครอง และผู้อำนวยการกลุ่ม

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) จำนวน 1 รายการ คือ มีระบบรักษาความปลอดภัย และระบบป้องกันอัคคีภัยเตือนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่เพศหญิง อายุ 26 - 40 ปี การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพ โสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และ 10,000 – 20,000 บาท ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี และ 6 -10 ปี ตำแหน่ง พนักงานศาลปกครอง และพนักงานคดีปกครอง

ด้านการพัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51 - 3.61$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
2. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่เพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านความก้าวหน้าในงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) จำนวน 1 รายการ คือ การรับราชการในสำนักงานศาลปกครองทำให้ท่านมีงานทำไปจนกว่าจะเกษียณอายุ หรือสมัครใจลาออก
ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านสังคมสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58 - 3.70$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ผู้อื่น
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ อายุ 18 - 25 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตำแหน่ง พนักงานคดีปกครอง

ด้านลักษณะการบริหารงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23 - 3.49$) ทุกรายการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ท่านมีความเชี่ยวชาญ
2. ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม
3. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ในการทำงาน

4. การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรมของผู้บังคับบัญชา มากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล

5. การสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ
ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่เพศหญิง อายุ 26 - 40 ปี ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพ สมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ตำแหน่ง พนักงานศาลปกครอง

ด้านภาวะอิสระจากงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) จำนวน 1 รายการ คือ ช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสมดี

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่เพศชาย และเพศหญิง อายุ 26 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพ โสด และสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ทุกกลุ่มประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง พนักงานศาลปกครอง , เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง และพนักงานคดีปกครอง

ด้านความภูมิใจในองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58 - 3.96$) ทุกรายการ คือ

1. ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม
2. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการในสำนักงานศาลปกครอง
4. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ

5. ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่เพศชายและเพศหญิง อายุ 26 - 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพ โสด และสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป ประสบการณ์ทำงาน 6 -10 ปี, 11 - 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง, พนักงานคดีปกครอง และผู้อำนวยการกลุ่ม

3. การเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

เจ้าหน้าที่เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานมีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงานให้อยู่ในมาตรฐานดี

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานมีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงานให้อยู่ในมาตรฐานที่ดี

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานผู้อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว

เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานมีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการในการทำงานให้อยู่ในมาตรฐานที่ดี

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานผู้อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1

รายการ คือ อาคาร สถานที่ทำงาน สะอาดและสะดวกสบาย มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะกับการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีสภาพดีและจัดวางไว้อย่างเป็นระเบียบ
2. หน่วยงานมีนโยบาย/โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีระบบรักษาความปลอดภัย และระบบป้องกันอัคคีภัยเดือนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
2. ผู้บริหารในหน่วยงานปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ อาคาร สถานที่ทำงาน สะอาดและสะดวกสบาย มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะกับการปฏิบัติงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานมีนโยบาย/โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานมีนโยบาย/โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี

ด้านการพัฒนาศักยภาพ

เจ้าหน้าที่ที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสพนักงานอย่างทั่วถึง
2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติในปัจจุบันทำให้ท่านอยากพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยให้ออกาสพนักงานอย่างทั่วถึง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีอิสระใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยให้ออกาสพนักงานอย่างทั่วถึง

ด้านความก้าวหน้าในงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน

2. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไป ด้วย ความเสมอภาคและยุติธรรม

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

เจ้าหน้าที่ที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การรับราชการในสำนักงานศาลปกครองทำให้ท่านมีงานทำไปจนกว่าจะเกษียณอายุ หรือสมัครใจลาออก

ด้านสังคมสัมพันธ์

เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมีน้ำใจและให้เกียรติแก่ผู้อื่น

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องต่าง ๆ
2. มีความสามัคคีในหน่วยงานของท่าน
3. การมีกิจกรรมสันทนาการ ช่วยทำให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องต่าง ๆ

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะการบริหารงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

2. ผู้บังคับบัญชาขอรับความรู้ความสามารถในเรื่องที่ท่านมีความเชี่ยวชาญ

3. การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรมของผู้บังคับบัญชามากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล

4. การสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ
เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

2. ผู้บังคับบัญชาขอรับความรู้ความสามารถในเรื่องที่ท่านมีความเชี่ยวชาญ

3. การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรมของผู้บังคับบัญชามากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรมของผู้บังคับบัญชามากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

2. การสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ

ด้านภาวะอิสระจากงาน

เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุด

2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุด

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ได้ และมีช่วงเวลาดำเนินการจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ได้ และมีช่วงเวลาดำเนินการจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสมดี
2. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุด

เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีเวลาว่างในการศึกษาค้นคว้าความรู้ เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุด

เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุด

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุด
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ได้ และมีช่วงเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวัน

ด้านความภูมิใจในองค์กร

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

เจ้าหน้าที่ที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง ได้ข้อมูลเกี่ยวกับลูก้าประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) และตำแหน่งงาน ได้ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.00 อายุ 26 – 40 ปี ร้อยละ 81.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 67.50 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 47.50 ประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) 6 – 10 ปี ร้อยละ 32.50 ตำแหน่ง พนักงานคดีปกครอง ร้อยละ 37.50

2. การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.77$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคม

สัมพันธ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.38$) ด้านลักษณะการบริหาร ($\bar{X} = 3.35$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.30$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.08$) และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.79$)

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เนื่องจากไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับและความทุ่มเทเสียสละเวลาในการทำงาน เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการสภาพการทำงานที่ปลอดภัยจากหน่วยงาน และสถานที่ทำงานควรมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างเพียงพอ และควรมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ยังมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ สำนักงานควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในงานต่าง ๆ ให้มากขึ้นและสม่ำเสมอ หรือจัดให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และควรจัดให้เจ้าหน้าที่ได้หมุนเวียนกันไปอบรมให้ครบทุกคน และควรให้โอกาสกับเจ้าหน้าที่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น และควรให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันภายในกลุ่มงาน หรือกลุ่มงานอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานจากหน่วยงาน สำนักงานควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานมีแนวทางในการบริหารที่ชัดเจน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของผู้บริหารระดับสูง ทำให้บุคลากรหาแนวทางยึดหลักการบริหารไม่ถูก เป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่ขาดทักษะและเป้าหมายในการทำงาน และควรมีการขยายกรอบอัตรากำลังให้มากกว่าในปัจจุบัน

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการทำงานร่วมกัน มีการแสดงความคิดเห็นและมีการประสานงาน ควรมีการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง และระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับล่างกับผู้บังคับบัญชาระดับสูงด้วย และควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นว่าควรให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควรมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวันหยุดราชการในการทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ ซึ่งการทำงานในปัจจุบันถึงแม้ว่าไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว แต่มีความรู้สึกเครียดในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเป็นประจำ และต้องใช้เวลามากในการเดินทางมาทำงาน

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นว่าการบริหารราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม เพราะเป็นค่านิยมของสังคมไทยมาแต่โบราณที่นิยมให้ลูกหลานรับราชการ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินี เชนะตา (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงาน อยู่ในระดับสูง และในแต่ละ ด้านทั้ง 8 ด้าน ก็อยู่ในระดับสูงด้วย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาล ปกครองระยอง ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการ บริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรปรับปรุงให้เจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือน อย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน และควรจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับให้ มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หน่วยงานมีนโยบาย/โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพอนามัยที่ดี
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสพนักงานอย่างทั่วถึง
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน การรับราชการในสำนักงานศาลปกครองทำให้ท่านมีงาน ทำไปจนกว่าจะเกษียณอายุ หรือสมัครใจลาออก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรมของผู้บังคับบัญชามากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล และการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ

8. ด้านภาวะอิสระจากงาน บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุด และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองในจังหวัดอื่น ๆ ด้วย เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมที่กว้างขึ้น

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองกับองค์กรอื่นที่มีสายงานหลัก สายงานรอง มีลักษณะโครงสร้างองค์กร และลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน