

คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง:
กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม
QUALITY OF WORK LIFE AFTER POSITION CLASSIFICATION:
A CASE STUDY OF THE OFFICE OF PERMANENT SECRETARY OF JUSTICE

พัฒนชิตา คงสม¹
Phanchita Kongsom¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ และความยืดหยุ่นผูกพัน (2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ (3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน (4) การพัฒนาความสามารถของข้าราชการ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความท้าทายและความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยืดหยุ่นผูกพัน (5) ความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสนับสนุน และความยืดหยุ่นผูกพัน (6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ความท้าทายและความรับผิดชอบ และความยืดหยุ่นผูกพัน (7) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยชิ้นนี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ในด้านค่าตอบแทน ควรมีการศึกษารูปแบบและความเป็นไปได้ ในการจ่ายค่าตอบแทนที่ทำให้ข้าราชการสมควรจะได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง เพื่อให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถอุทิศตน เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ระบบจำแนกตำแหน่ง ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม

¹ เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

ABSTRACT

This research is to study factors resulting to the quality of work life of the government officials of the Office of Permanent Secretary of Justice in areas of compensation, safe working condition, work progress and security, capability development of the government officials, social relationship, balance between work life and private life and social benefit work under Civil Service Regulation Act, B.E. 2551 by using descriptive research. The questionnaire is used as the tool in collecting data.

From the research, it is found that factors influencing the quality of work life of the government officials of the Office of Permanent Secretary of Justice are: (1) compensation comprising organization structure, challenge and responsibility and commitment; (2) safe working condition comprising organization structure, challenge and responsibility; (3) work progress and security comprising organization structure, challenge and responsibility, being accepted and commitment; (4) capability development of the government officials comprising organization structure, code of conduct, challenge and responsibility, being accepted, promotion and commitment; (5) social relationship comprising organization structure, promotion and commitment; (6) balance between work life and private life comprising challenge and responsibility and commitment; (7) social benefit work comprising organization structure, being accepted and commitment. The factors conform to the Need Theories of Maslow and Two-Factor Theory of Herzberg

This research recommends that for the quality of work life of the government officials of the Office of Permanent Secretary of Justice, there must be the study on pattern and possibility on the payment of the compensation which the government officials actually deserve to receive in order that they can work effectively and dedicate and devote themselves for the common benefit of the organization.

Keyword: Quality of work life, Position classification system, The government officials of the Office of Permanent Secretary of Justice

บทนำ

คุณภาพชีวิตเป็นหลักการพื้นฐานของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมุ่งเน้นให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่ไปกับความมีคุณภาพและคุณธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อองค์การและบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำงานอย่างมีความสุข หากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงาน

ที่กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุขย่อมทำให้ผลผลิตของหน่วยงานมีคุณภาพ จากผลการวิจัยในต่างประเทศ พบว่า หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้องค์การนั้นมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Bennett & Tibbitts, 1989 อ้างถึงใน ดวงดาว วีระนะ, 2546)

สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการดำเนินการพัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ยุติธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง จึงต้องมีโครงสร้างที่มีความคล่องตัว และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการ การบริหาร การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งปริมาณและคุณภาพภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งเศรษฐกิจและการเมือง รวมถึงบุคลากรที่จะนำสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการจะต้องเป็นบุคลากรที่มีลักษณะของความเป็นมืออาชีพ โดยการเชื่อมโยงบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันกับคนรุ่นใหม่ที่มีความแตกต่างกันในด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ ซึ่งก่อให้เกิดความเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความขัดแย้งกัน ขาดการเชื่อมโยงความร่วมมือกัน การทำงานเป็นทีม การบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ขาดความเป็นเอกภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความรู้สึกต่างคนต่างอยู่ไม่รักองค์กร มีความไม่เท่าเทียมกัน ของบุคลากรในองค์กร การศึกษาสูงงานน้อย การศึกษาน้อยงานมาก การทำงานไม่ค่อยฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน เอาแต่ความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ไม่มีความเป็นธรรม ดังนั้น จุดเริ่มต้นที่ดีในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานต้องมีความร่วมมือกัน มีการทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน มีค่านิยมร่วมกัน สามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าข้าราชการทุกคนต่างก็หวัง ความก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ประกาศใช้ มาได้ระยะหนึ่งแล้ว สำนักงาน ก.พ. น่าจะมีการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนว่า ข้าราชการพลเรือนได้หรือเสียประโยชน์ที่ควรจะได้ จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว และควรจะมีการปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งถือเป็นขวัญและกำลังใจที่จะช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ ต่อสังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นหลัก โดยทำการสำรวจคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม จำนวน 237 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 190 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกให้เป็นตัวแทนของข้าราชการพลเรือน ซึ่งถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งได้เป็นอย่างดี และทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาจากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย เอกสารและเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง: กรณีศึกษาสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประชากรศาสตร์ จากการศึกษาพบว่า

ด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาร์ปแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศต่างกันไม่มีความแตกต่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันและเมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ทางสังคมโดยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม อายุ 40 ปีขึ้นไป – 60 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน สูงกว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม อายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม สูงกว่า ผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนา บุญทอง (2553) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามแต่ประสบการณ์ที่ได้สะสมมา อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาและระดับวุฒิภาวะ บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญตามวัย และยิ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาร์ปแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ด้านสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันและเมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน โดยสถานภาพมีครอบครัวแล้ว สูงกว่าสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการแตกต่างกัน และยิ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทชาร์ปแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา และด้านตำแหน่ง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการแตกต่างกัน

ด้านระยะเวลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างและเมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมสูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 ปีขึ้นไป และข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม สูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 ปีขึ้นไป – 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง พิริยานูวัฒน์ และคณะ (2540) พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเป็นตัวแทนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวก และยังสอดคล้องกับ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านรายได้ประจำต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกันและเมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย โดยในด้านค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ที่มีรายได้ประจำต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และ 20,001 – 25,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม สูงกว่า ผู้ที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ส่วนในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน สูงกว่า ผู้ที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาร์ป-แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

2. ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ

จากผลการศึกษาตามกรอบแนวคิดทั้ง 7 ด้าน พบว่า วิธีการกำหนดตำแหน่งด้านมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Specification) หมายถึง แบบบรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงานโดยสังเขปเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่งประกอบด้วยระดับความรู้ทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่งข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม รับรู้มากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็น พ.ร.บ. ฉบับใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจาก พ.ร.บ. ฉบับเดิม ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้าราชการทุกคน จึงจำเป็นต้องรับรู้ต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการในหน่วยงานของตน และรู้สึกรับรู้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการมีความสำคัญ สำหรับประเด็นที่รับรู้น้อยที่สุด คือ ประเด็นหน่วยงานของตนเองมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการยังไม่ชัดเจน ดังนั้น จากผลการวิจัยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการรับรู้ในเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการทุกระดับในสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ให้มากยิ่งขึ้น

3. ด้านบรรยากาศองค์การ

จากผลการศึกษาตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีระบบบริหารงานแบบราชการ ซึ่งมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามระบบราชการที่กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลไว้อย่างชัดเจน ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานประจำ จึงต้องรับรู้ถึง นโยบาย แผนงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น พบว่า บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (อาทร สังขสมิต, 2546)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุทิน สายสงวน (2533) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กาญจนา แดงมาติ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

สำหรับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่สังกัดส่วนกลางข้าราชการจึงไม่ต้องย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย เพื่อเปลี่ยนแปลง สถานที่ทำงานบ่อย ๆ นอกจากนี้ลักษณะงานของสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ส่วนใหญ่ จะมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน คือ จะปฏิบัติงานปกติ ตั้งแต่วันจันทร์-ศุกร์ โดยมีช่วงระยะเวลาการทำงานออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงเวลา 08.30 – 16.30 น. และ 09.30 – 17.50 น. หากแต่ในบางกรณีอาจจะต้องทำงานล่วงเวลาบ้าง เมื่อมีงานเร่งด่วน แต่ก็ไม่ได้ทำให้เกิดความลำบากใจต่อผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใด ข้าราชการจึงมีเวลาได้พักผ่อนและอยู่กับครอบครัวอย่างเต็มที่ในวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ริชาร์ด อี วอลตัน ที่สำคัญในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบการจำแนกตำแหน่งใหม่ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ยกตัวอย่างเช่น การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการจากระดับปฏิบัติการไประดับชำนาญการ เดิมได้รับเงินเดือนระดับปฏิบัติการ (มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนระดับชำนาญการ) เท่ากับ 12,880 บาท โดยตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 การเลื่อนตำแหน่งประเภทวิชาการจากระดับปฏิบัติการขึ้นเป็นระดับชำนาญการนั้น จะได้รับเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวก่อนเท่ากับ 12,530 บาท ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม

(12,880 บาท) สูงกว่าขั้นต่ำชั่วคราวในระดับชำนาญการ (12,530 บาท) จึงทำให้ไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่ม แต่ถ้ามตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การเลื่อนระดับแบบเดิม (จาก ซี 5 เป็น ซี 6) จะได้รับเงินเดือนเพิ่มฉะนั้นตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อาจทำให้ข้าราชการมีความเห็นว่าเป็นเสียผลประโยชน์และโอกาสที่พึงได้

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษารูปแบบและความเป็นไปได้ในการจ่ายค่าตอบแทนที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสมควรจะได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง เพื่อให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถอุทิศตนเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่สำคัญในการ “รักษา” คนดีและคนเก่งเข้ามาทำงานราชการได้ในระยะยาวโดยเฉพาะประชากรกลุ่ม Generation Y ที่มีศักยภาพสูงมักจะเลือกทำงานอื่นที่ไม่ใช่การเข้ารับราชการ
3. คำถามในแบบสอบถามควรเป็นคำถามที่มีข้อความไม่ยาวเกินไป เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามไม่มากจนเกินไป และเพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้องใกล้เคียงกับความเป็นจริง
4. ควรมีการเก็บข้อมูลในหลายรูปแบบและเปิดกว้าง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนา หรือ การสนทนากับผู้ใกล้ชิด อาจจะทำให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์ ดร.แสงโสม ถนอมสิงห์ ดร.วาสนา ม้าประเสริฐ และเจ้าหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา (ศูนย์การศึกษาเมืองทองธานี) คุณพัชรศรี ศรีเมือง ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือด้านข้อมูลอย่างดียิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แดงมณี. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจสังกัดงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา, 14 สิงหาคม 2552 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร.
- ดวงดาว วีระนะ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบและโครงสร้างของกลุ่มการพยาบาล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับคุณภาพของหอผู้ป่วยตามการ

- รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ หาญละศิริ. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขารป แอปพลายแอนซ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจตการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ทัศนา บุญทอง. (2553). ผลของการผ่อนคลายแบบเกร็งกล้ามเนื้อต่อระดับความวิตกกังวลในผู้ป่วยโรคหอบหืด. ราชฉบัปดีพยาบาลสาร, 16 (1), หน้า : 136-150
- สมหวัง พริยานุวัฒน์. (2540). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. ภาควิชาวิจัยศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.กรุงเทพมหานคร.
- สุทิน สายสงวน. (2533). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงาน :ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ94 ข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาทร สังขสมิต. (2546). บรรยาการองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตามทัศนะของพนักงานสายวิชาชีพอื่น. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.