

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา : บุคลากรหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม  
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF WORK LIFE  
AND EMPLOYEE ENGAGEMENT  
A CASE STUDY : PERSONAL OF THE OFFICE OF THE JUDICRARY

พิมพ์ภัช ภูนะพงศ์

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 310 คน และมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็นระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน และระดับต่ำ จำนวน 2 ด้าน โดยมีด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.66$ ) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.55$ ) เท่ากัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.54$ ) เท่ากัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.51$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในระดับต่ำ ( $r = 0.37$ ) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.26$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

## **Abstract**

The study relationship between of the quality of working life of the And employee engagement of personnel of the office of the judiciary. The sample used in this 310 people. A questionnaire was used as a research tool. Statistics used were for data analysis such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's coefficient correlation.

The research results showed that overall the quality of work life had a strong positive correlation with the Employee Engagement with statistically significant at 0.01 level. The organization should focus on the quality of work life in every aspect for personnel to have a higher level of Employee Engagement.

**Keywords :** Quality of Work Life, Employee Engagement, Courts personnel

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ กล่าวได้ว่าบุคลากรเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญ (Human Asset) ต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการแข่งขันทางธุรกิจที่เกิดขึ้น ส่วนแล้วแต่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่ผลักดันความสำเร็จด้วยกันทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ องค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ล้วนแต่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ซึ่งไม่เพียงแต่เพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรเท่านั้น แต่จะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมและครอบคลุมทั้งในด้าน การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดระดับและตำแหน่ง การประเมินค่างาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การปฐมนิเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย วินัย แรงงานสัมพันธ์ การลาออก การเกษียณอายุ ฯลฯ ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจและการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีภาระหน้าที่สำคัญที่จะต้องหาทางให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตของการทำงานเพื่อให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ พร้อม ๆ กับการจะต้องสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรไปพร้อมๆกันด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จึงจำเป็นต้องบริหารงานให้สมดุลระหว่าง ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและวัตถุประสงค์ของบุคลากรไปพร้อมกัน จะให้ความสำคัญต่อวัตถุประสงค์แค่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการบริหารงานที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคลไปพร้อมกัน

ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนไปพร้อมกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากนโยบายประธานศาลฎีกา (พ.ศ. 2565 – 2566) ข้อ 1 “รักศาล” ที่ได้กำหนดนโยบายในการเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความรักความผูกพันในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างสามัคคีการทำงานเป็นทีม การสร้างทัศนคติ และสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของศาลยุติธรรมในการให้บริการประชาชน ในการปฏิบัติงานธุรการมีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการศาลยุติธรรมขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรมงานส่งเสริมงานตุลาการและงานวิชาการเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ให้แก่ศาลยุติธรรม อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีการบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว

และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งช่วยงานค้นคว้าทาง วิชาการแก่ผู้พิพากษา รวมตลอดทั้งการประสานงาน กับส่วนราชการต่าง ๆ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารจึงต้อง ให้ความสำคัญแก่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากในปัจจุบันหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีแนวโน้มที่บุคลากรเข้าสู่วัยเกษียณเป็นจำนวนมาก และมีการโยกย้ายไปสู่ศาลส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีบุคลากรวัยทำงาน ส่วนใหญ่ที่เป็นคนรุ่นใหม่ อย่าง Generation Y ซึ่งกำลังจะเข้ามามีบทบาทแทนคนรุ่นก่อนๆ เพราะคนกลุ่มนี้ มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ในขณะที่ยังคงต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงาน มากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการ ปัจจัยเช่นนี้ทำให้การสร้างความผูกพันของ พนักงานและองค์กรในปัจจุบันเป็นไปได้ยากขึ้น ส่งผลให้อัตรการเปลี่ยนงาน (Turnover rate) มีแนวโน้ม เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย อันอาจนำมาสู่การขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในอนาคตที่จะมาขับเคลื่อน นโยบายให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร หากมีการวิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง จะทำให้องค์กรรับมือกับปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึง ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้วิจัยเชื่อว่าจะเป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรทุ่มเทแรงกาย แรงใจ อุทิศช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ อยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานตราบเท่าที่บุคลากรผู้นั้นยังสามารถทำงานได้และทำงานอย่าง มีความสุขไปในคราวเดียวกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว

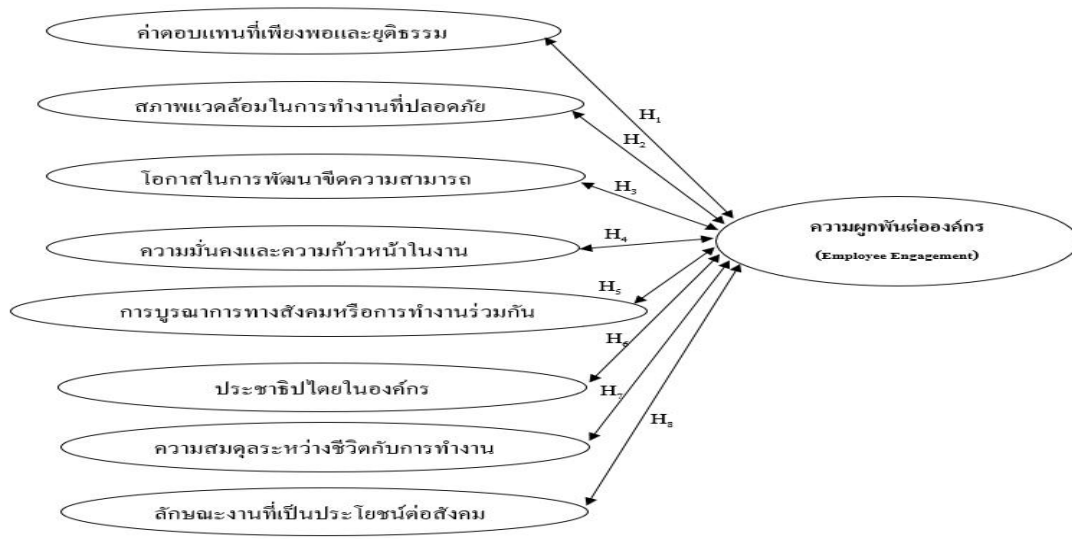
### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

### **สมมุติฐานการวิจัย**

คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน ของบุคลากรหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## การทบทวนวรรณกรรม

### คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) ศึกษารูปแบบการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยที่สังคมและสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงในหน้าที่การงานจนก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน และให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตมั่นคงยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ทำการให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน สภาพแวดล้อมที่บุคคลต้องเผชิญในการทำงาน ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร ตลอดจนความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ในการกำหนดเครื่องมือหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีนักวิชาการหรือนักทฤษฎีต่างๆ มากมายได้กำหนดปัจจัยทั้งที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ดังนั้น การสร้างเครื่องมือให้มีคุณภาพ จึงไม่สามารถกำหนดเป็นมาตรฐานตายตัวได้ เพราะสถานการณ์หรือกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจ อาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีความแตกต่าง เครื่องมือที่ดีจึงควรสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงใหม่ได้เสมอไม่มีที่สิ้นสุด (Saengloetuthai, 2015) อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้ได้เลือกองค์ประกอบตามทฤษฎีของ Walton โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับแนวคิด

ของ Huse and Cummings อันจะเห็นได้จากองค์ประกอบ 8 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของทั้งสองแนวคิด ซึ่งแทบจะไม่มี ความแตกต่างกัน

### **ความผูกพัน (Employee Engagement)**

Mowday et al. (1974) อ้างถึงใน Brown (1997) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร และแสดงออกมาในลักษณะของความต้องการคงอยู่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร อีกทั้งมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กรเช่นกัน ดังเช่น Steers(1977) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า หากสมาชิกขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วจะแนวโน้มของอัตราการขาดงานลดต่ำลง เช่นเดียวกันกับ Mowday et al. (1982) ซึ่งได้สรุปว่า ผลที่ตามมาเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ผลการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานดีขึ้น การขาดงานของพนักงานลดลง และการลาออกจากงานลดลง

เนื่องด้วยผู้วิจัยได้มีความเห็นว่า การที่บุคคลมีความผูกพันนั้นสิ่งสำคัญอาจจะต้องมีการแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่ชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ใช้แบบสอบถามที่มีความสั้น และกระชับ สู่ถึงการแสดงออกในความผูกพันต่อองค์กร

### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน**

ขอบเขตเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อชีวิตนอกเหนือจากงานด้วย เช่น ครอบครัว เวลาว่าง และความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการหรือความปรารถนาของพนักงานในที่ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ พวกเขา ก็มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความเครียดจากการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลเสียต่อความเป็นอยู่ และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานด้วยเช่นกัน

ในงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การศึกษาโดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรบางอย่าง เช่น ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน ความตั้งใจในการลาออก แรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความเป็นอยู่โดยรวมขององค์กรในภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม จากหลักฐานที่ปรากฏพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันยังมีอยู่เป็นจำนวนน้อย แต่ในระยะหลังปรากฏงานวิจัยดังกล่าวมากขึ้น ดังเช่นในงานวิจัยของ Kantan and Sadullah (2012) ได้ทำการสรุปผลการวิจัยว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อการทำงานในเชิงบวก เช่นเดียวกับ Gokhale (2015) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในการทำงานโดยรวมจะเป็นบวก

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในส่วนกลาง สำนักงานสาขาศุทธิธรรม จำนวน 25 หน่วยงาน จำนวน 1,255 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามหลักทฤษฎีของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 303 คน ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน เพื่อให้ได้ค่าความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในคั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยให้เลือกรตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน อ้างอิงจากงานวิจัยของ Lirani et al. (2008) จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงจากงานวิจัยของ Rasool et al. (2021) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 และ 3 ใช้แบบสอบถามกำหนดระดับความคิดเห็นตามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert scale (1961) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ทำการนำแบบทดสอบไป Pretest กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกันในข้อคำถามและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ ครบถ้วน จากนั้นจึงนำแบบทดสอบมา Try out กับกลุ่มตัวอย่างอีก 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.78 - 0.94 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามมาใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ จำนวน และร้อยละ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

## ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 66.5 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.1 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.64	0.23	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.86	0.13	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.67	0.19	มาก
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.87	0.21	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.00	0.21	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.06	0.27	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.66	0.31	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.94	0.19	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	4.05	0.13	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D = 0.27) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D = 0.21) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D = 0.19) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D = 0.21) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D = 0.13) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D = 0.19) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D = 0.31) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D = 0.23) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
หน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.51**	.00	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	0.37**	.00	ต่ำ
3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	0.66**	.00	ปานกลาง
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.55**	.00	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.54**	.00	ปานกลาง
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.54**	.00	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.26**	.00	ต่ำ
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.55**	.00	ปานกลาง
รวม	0.69**	.00	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน  
ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต  
ในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน  
ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.66$ ) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  
ในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง  
( $r = 0.55$ ) เท่ากัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กรมี  
ความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ( $r = 0.54$ ) เท่ากัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  
มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ( $r = 0.51$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย  
และส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r = 0.37$ ) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต  
กับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r = 0.26$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.01

ตามลำดับ

## สรุปและอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 25 หน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 - 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพโสด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวน 5 - 10 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 8 ด้านมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่ามากที่สุด รองลงมาด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ ทুমเทให้กับการทำงานและมีส่วนร่วมกับองค์กรอย่างแท้จริง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอยู่เสมอ และยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานด้วยความเต็มใจ

เนื่องจากสำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยทำการอนุมานได้ว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลยุติธรรม นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จึงเป็นบุคลากรเพศหญิง สถานะโสด อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะสังคมเมืองในส่วนกลางอย่างกรุงเทพมหานครมีค่าครองชีพที่สูงกว่าต่างจังหวัดในหลายจังหวัด หลายคนอาจมีมุมมองว่าการมีครอบครัวเป็นการเพิ่มภาระให้ตนเองมากยิ่งขึ้น ทำให้หลายคนเลือกที่จะครองตนเป็นโสด และการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี และมีระดับเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท เหตุผลส่วนใหญ่เนื่องมาจากคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าสอบหลายประเภทตำแหน่งกำหนดเงื่อนไขทางคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีอัตราเงินเดือนเริ่มต้น 15,000 บาท และแม้จะมีการรับสมัครในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งอัตราเงินเดือนต่ำกว่าปริญญาตรี แต่เมื่อบุคคลผู้นั้นผ่านการทดลองงาน จะมีค่าตอบแทนพิเศษ รวมถึงค่าตอบแทนประเภทอื่น ทำให้เมื่อรวมรายได้รายเฉลี่ยต่อเดือนแล้ว ในระยะเวลาการปฏิบัติงานประมาณ 5 - 10 ปี ทำให้บุคลากรส่วนมากมีรายได้อยู่ที่ 25,000 - 35,000 บาท

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดพบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แม้จะมีระดับมากเช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ แล้ว ถือว่าน้อยกว่า ดังนั้น ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้วยเหตุผลที่ว่า การที่พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นเหตุให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่ ย่อมอยู่ที่การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการครองชีพ และความรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้กับความสามารถและความพากเพียรในการทำงานของตนเป็นความยุติธรรมที่ตนสมควรได้รับ และควรปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขกับชีวิตมากขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร**

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาคำตอบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรดังกล่าวหรือไม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางจำนวน 6 ด้าน และระดับต่ำจำนวน 2 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุศรา ปานนาค (2565) ที่ศึกษาเรื่อง และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณคนย์ พุดด้วงเงิน (2565) ที่ศึกษาเรื่อง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .616$ ) หากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น แสดงถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในที่นี้จะขออธิบายในด้านที่มีความสัมพันธ์น้อย ดังนี้

#### **ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ**

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากพนักงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการใช้งาน รวมถึงมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่สามารถที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ได้มาก เนื่องจากบุคลากรหลายคนเคยชินกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตัวเองอยู่ จึงถูกมองข้ามละเลย และมักจะหันไปให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นๆของคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ด้านความมั่นคง ส่งผลทำให้ความผูกพันที่เกิดจากความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยไม่มากพอ ดังนั้น หากมีการเสริมสร้างนโยบายในด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีมากขึ้น

### ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สมมุติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การที่บุคลากรสามารถจัดสรรการใช้ชีวิตระหว่างชีวิตในการทำงานและการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว การจัดสรรบทบาทเหล่านี้ให้เกิดความสมดุล จะมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ หากพิจารณาแล้ว พื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีมลพิษทางอากาศ เสี่ยง แสง การจราจรโดยรวมแล้วมีมากกว่าต่างจังหวัด ทำให้การเดินทางไปสถานที่ต่าง ๆ ต้องใช้เวลามากขึ้น ทำให้มีเวลาส่วนตัวน้อยลง ส่งผลต่อสุขภาพทั้งกายและใจ และมีปัญหาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวตามมา คาดว่าบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานส่วนกลางสำนักงานศาลยุติธรรมส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด การเข้ามารับราชการครั้งแรกส่วนใหญ่อยู่ตัวต่างจังหวัดและเป็นเสาหลักของครอบครัว และต้องทำงานเสริมไปด้วย จนไม่มีเวลาพักผ่อน แม้ว่าที่ผ่านมารัฐจะมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ มาโดยตลอด แต่ยังไม่เพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร จนนำมาซึ่งความผูกพันที่มากได้ จึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันน้อยกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ เชื่อว่าหากบุคลากรหน่วยงานให้ความสำคัญรวมถึงได้รับการสนับสนุนในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะส่งผลทำให้ความผูกพันในองค์กรดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการขยายขอบเขตพื้นที่หรือกลุ่มประชากรยังหน่วยงานศาลยุติธรรมที่สำคัญอื่นๆ หรือกลุ่มศาลต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากในปัจจุบันในกรุงเทพมหานครมีเขตพื้นที่ตั้งของสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องค่าครองชีพและเรื่องอื่นพอสมควร
2. ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมควรให้ความตระหนักในเรื่องการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอ รวมถึงการเลื่อนเงินเดือน มีกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อไม่ให้ภาระงานอยู่ที่ใครคนใดคนหนึ่ง จนส่งผลให้บุคลากรมีความเหน็ดเหนื่อยจนเกินไป และเป็นผลให้เกิดภาวะปัญหาต่างๆ ตามมา ซึ่งอาจส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมลดลงได้

3. ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ พร้อมกันไป เพราะปัจจัยหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยอื่นๆ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรลดลงตามมา

4. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของต่อองค์กรเป็นประจำในทุกปี เพื่อเป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว รวมถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่ต่อเนื่อง และไปใช้ในการวางแผนองค์กรต่อไปในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

Brown, R. (1997). Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of vocational behavior*, 49, 230-251. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0042>

Gokhale, M. (2015). Work-Related Quality of Life and Work Engagement of College Teachers. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research*, 60-63.

Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>

Lirani, L. D., Pedroso, B., Pilatt, L., & Francisco, A. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. *XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management - ICIEOM*, 1-13.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. Academic Press.

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *18(5)*, 2294.

Saengloetuthai, J. (2015). Research instrument. *Graduate Studies Journal*, 12(58), 13-24.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>

Walton, R., E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*.

นุศรา ปานนาค. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมชนารักษ์.

ณคนย์ พุดด้วงเงิน, ณ. (2565). การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

