



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
ปริญญา

รัฐศาสตร์
สาขา

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชา

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

Job Satisfaction of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice

นามผู้วิจัย นางสาวศุภลดา เกตุมณี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม, M.A.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ไกรวิทย์ วงศ์สุวรรณ, กศ.ด.)

กรรมการ

(อาจารย์ชลลิตา สุรินทร์วิภาต, สค.ม., คม.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์อดุลพร บานชื่น, M.S.S.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อากงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม

Job Satisfaction of the Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Justice

โดย

นางสาวสุมลทา เกตุมณี

เสนอ

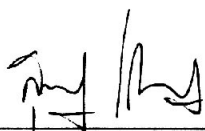
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1276-1

สมลทา เกตุมณี 2549: ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชา
รัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประชานกรรมการที่ปรึกษา:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม, M.A. 115 หน้า
ISBN 974-16-1276-1

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษา
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ระดับ 1- 6 จำนวน 187 คน ใช้แบบสอบถาม
เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
ทางสถิติ และค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test, ค่า One-
Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทาง
สถิติไว้ที่ .05

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีระดับความพึงพอใจ
ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา
การทำงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน
ไม่ต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05


ลายมือชื่อนิติสด


ลายมือชื่อประธานกรรมการ

16 / มิ.ย. / 49

Sumonta Kadmanee 2006: Job Satisfaction of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Assistant Professor Juthatip Klaitabtim, M.A. 115 pages.
ISBN 974-16-1276-1

The objectives of this research were to study the job satisfaction level of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice and to study the factors which effect the satisfaction. The population composed of 187 employees of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice. Questionnaire was an instrument in collecting data. Statistical tools employed to present the data and for data analysis to test this hypothesis were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Production Moment Correlation Coefficient. The statistic significance level was set at 0.05.

The research found that the satisfaction of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice were at moderate level. Personal factors: sex, age, marital status, education, years of work in organization, position-level and salary did not cause any different. However, there was a positive correlation between perception of organizational climate and job satisfaction.

Sumonta Kadmanee
Student's signature

Juthatip K.
Thesis Advisor's signature

16 / 03 / 2006

กิตติกรรมประกาศ

ความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ กรรมการวิชาเอก และอาจารย์ลลิตา สุนทรวิภาต กรรมการสาขาวิชา รอง ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ชลอ รอดลอย ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์เพื่อความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้การสนับสนุน ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ และข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์จนสำเร็จคล่องไปด้วยดี โดยเฉพาะผู้ที่ร้อยตรีพรินทร์ เฟื่องสุวรรณ และคุณอภิรัชศักดิ์ รัชนิวงศ์ ที่ให้การช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รวมทั้ง ดร. จิระเวศน์ จินาพันธ์ และเพื่อน ๆ สาขารัฐศาสตร์ หมวคิชาธิราชกิจ รุ่น 11 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ บิดา มารดา พี่น้อง ที่ได้ให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าตลอดเวลาในการศึกษาครั้งนี้

สมลดา เกตุมณี

มีนาคม 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	19
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	27
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	41
กรอบแนวคิดในการวิจัย	42
สมมติฐานในการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	44
ประชากร	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	51
ผลการวิจัย	51
ข้อวิจารณ์	83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	87
ข้อเสนอแนะ	93
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	97
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	102
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	110

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	44
2	แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของประชากร	52
3	แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ด้านโครงสร้างองค์การ เป็นรายข้อ	54
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม	57
5	แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายข้อ	58
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายด้านและโดยภาพรวม	64
7	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามเพศ	65
8	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามอายุ	67
10	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	68
11	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานในด้านเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	69
12	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	70
13	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพ การสมรส	71
14	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา	72
15	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการ ศึกษา	73
16	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในหน่วยงาน	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	75
18	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	76
19	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	77
20	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	78
21	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง	79
22	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามระดับเงินเดือน	80
23	แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับเงินเดือน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายด้านและโดยรวม	82
25	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับระดับความ พึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	92
ตารางผนวกที่		
ข1	แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	111
ข2	แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเงินเดือน	111
ข3	แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านภาระงาน	112
ข4	แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	112
ข5	แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	113
ข6	แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	114

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	37
2	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	42

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นหน่วยงานกลางระดับกรมในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกรอบและทิศทางของการพัฒนางานกระทรวงยุติธรรมให้สอดคล้องนโยบายการบริหารงานของประเทศ โดยสนับสนุนการบริหารจัดการงานให้แก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการปฏิรูประบบราชการตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 ทำให้กระทรวงยุติธรรมมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่ มีการรวมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมของประเทศมาไว้ด้วยกัน ทำให้กระทรวงยุติธรรมจากเดิมมีหน่วยงานในสังกัดระดับกรมจำนวน 3 หน่วยงานเพิ่มเป็น 10 หน่วยงาน และเพิ่มหน่วยงานในกำกับดูแลอีก 2 หน่วยงาน สำหรับในส่วนสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีการเพิ่มหน่วยงานจาก 7 กอง/สำนัก เป็น 9 กอง/สำนัก ปริมาณงานจึงเพิ่มตามขนาดของโครงสร้าง และนอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติงานที่ต้องสนับสนุนการให้บริการงานด้านยุติธรรมจังหวัดแก่ประชาชนทั่วประเทศอีก 75 แห่ง รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายด้านคดีโดยผ่านทางสหภาพความและเนติบัณฑิตยสภา ส่งผลให้ปริมาณงานของพนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเพิ่มขึ้นมาก ในขณะที่จำนวนบุคลากรยังคงเท่าเดิม ในช่วงที่ผ่านมาจึงมีการขอโอนย้ายข้ามหน่วยงานและข้ามกระทรวง โดยในปี 2548 มีอัตราการขอโอนย้ายมากกว่า 70 คน และอัตราการลาออกไม่น้อยกว่า 5 คน อีกทั้งมีการโอนคนจากหน่วยงานและกระทรวงอื่นเข้ามาดำรงในตำแหน่งสำคัญๆ หลายตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในบางตำแหน่งไม่สามารถปรับระดับหรือเลื่อนขึ้นในตำแหน่งที่สูง กว่าเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจจะส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานได้

จะเห็นได้ว่าภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นภารกิจอันหนักอึ้งอย่างยิ่ง ซึ่งปัจจัยหลักหรือกลไกสำคัญที่ทำให้งานต่างๆ บรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ กิจการสาธารณะของกระทรวงยุติธรรมให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้ง

การขับเคลื่อนนโยบายหรือยุทธศาสตร์ให้ไปสู่การปฏิบัติ ก็คือข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมนั่นเอง ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หากข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในและมีความตั้งใจในการทำงานจะทำให้ห้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และหากข้าราชการขาดความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเป็นสาเหตุให้ผลการทำงานต่ำหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จะเห็นว่าผลของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ และมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของหน่วยงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการสำนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดปลัดกระทรวงยุติธรรม ระดับ 1-6 เนื่องจากเป็นข้าราชการที่อยู่ในระดับปฏิบัติ และเป็นข้าราชการกลุ่มใหญ่ ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างกระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการคนหนึ่งในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อนำผลจากการศึกษาวิจัยดังกล่าว ไปเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารระดับกระทรวงยุติธรรมเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการตามภารกิจหลักของกระทรวงยุติธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานและการบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมโดยเสนอในเชิงนโยบายต่อผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม ซึ่งผลจากวิจัยในครั้งนี้จะนำไปสู่การแก้ไขความไม่พึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในกอง/สำนัก ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 1-6 จำนวน 187 คน ระหว่างเดือนตุลาคม - เดือนพฤศจิกายน 2548

นิยามศัพท์

“ปัจจัยด้านบุคคล” หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน โดยมีความหมายดังนี้

“เพศ” หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่เพศชายและเพศหญิง

“อายุ” หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม นับเวลาเป็นปี ตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน

“สถานภาพการสมรส” หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. โสด
2. สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่)

“ระดับการศึกษา” หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

“ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน” หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม นับเวลาเป็นปี ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน (เกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

“ระดับตำแหน่ง” หมายถึง ระดับตำแหน่งหรือระดับซีที่ผู้ตอบแบบสอบถามครองอยู่ในปัจจุบัน

“ระดับเงินเดือน” หมายถึง เงินเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในแต่ละเดือนจากหน่วยงาน

“บรรยากาศองค์กร” หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งบุคคลในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กร

“โครงสร้างองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกลึกซึ้งของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมต่อขนาด หรือลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่ใหญ่ขึ้นที่เกิดจากผลของการปรับโครงสร้าง ความชัดเจนของโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา ตลอดจนอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงาน การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของข้าราชการในการทำงาน

“ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือความรู้สึกที่ดี เป็นความรู้สึกในเชิงบวกในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในการวิจัยนี้ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ด้านภาระงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

“เงินเดือน” หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

“ภาระงาน” หมายถึง ประเภทและชนิดของงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เช่นงานที่น่าสนใจ งานที่ตรงกับความถนัดงานตรงกับความต้องการ งานที่เหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ และมีปริมาณงานในความรับผิดชอบที่เหมาะสม

“ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือ การรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน

“ความก้าวหน้าในการทำงาน” หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และมีการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ การดูงาน การฝึกอบรม

“ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” หมายถึง ข้าราชการที่ทำงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ระดับ 1-6

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความพอใจในงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 775) ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ชอบใจ สมใจ

วนิชา (2543: 19) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน สามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ

เสนาะ (2544: 228) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันว่าหมายถึงระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือทางลบต่องาน

พจมาน (2545: 127) กล่าวว่า iva ความพึงพอใจในการทำงานเป็น ผลมาจากการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานใน 2 ด้านด้วยกันคือ ด้านความจำเป็น (Needs) และด้านความคาดหวัง (Expectation)

ปรียาพร (2535: 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

Gordon (2002: 83) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่องานทำให้การคาดหวังของผู้ที่ทำงานสมบูรณ์หรือประสบผลสำเร็จและได้มาตรฐาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่ทำงานรู้สึกว่างานนั้นไปขัดขวางความสำเร็จของเขา

Sweeney and Mcfarlin (2002: 116) กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะของบุคคลแต่ละคนจะมีความพึงพอใจแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจโดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือความรู้สึกที่ดีเป็นความรู้สึกในเชิงบวกของผู้ทำงานต่องานที่ทำ การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในด้านปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การทั้งในทางบวกและทางลบ องค์การที่มีบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลในทางบวกต่อการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

วิชัย (2543: 135) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้งานประสบผลสำเร็จได้ก็คือ บุคลากร แม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จที่สำคัญ คนที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่างหากที่เป็นผู้คิดผู้วางแผน และเป็นผู้ปฏิบัติ หากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็หมายความว่าเขามีความรู้สึกต่องานในทางบวก มีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานก็จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นจึงควรศึกษาถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งได้มีนักวิชาการ กล่าวถึงไว้ในหลายแนวทางด้วยกัน ดังนี้

Herzberg and Snyderman (1959: 44-54) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ โดยตรงต่อความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรและได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยนี้เท่า ๆ กัน และปัจจัยดังกล่าวเมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วมี 10 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานได้สำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกันและให้ข้อเสนอแนะกันได้
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้นๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น เช่น งานดนตรี งานศิลปะ งานช่างไม้ เป็นต้น
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนยศ ตำแหน่งในตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น
6. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นไปในแนวทางในการปฏิบัติและการปกครองของผู้บริหาร
7. การนิเทศ (Supervision - Technical) หมายถึง การเอาใจใส่ ตรวจสอบตรา ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
8. รายได้ (Salary) หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือเงินพิเศษต่างๆ

9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation – Supervision) หมายถึงความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยและเข้าใจกันได้ ให้ข้อเสนอแนะกันได้

10. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงาน

Gilmer (1971: 280-283) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่นการได้เลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา

3. บริษัทและการทำงาน (Company and Management) ได้แก่ความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงานและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wage) องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) ซึ่งองค์ประกอบนี้จะสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน หากได้ทำงานตามที่เขาค้นตรงกับความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงาน มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับส่งข้อสนเทศ คำสั่งในการทำงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำนาญบำนาญ ผลตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ เป็นต้น

Harrell (1972: 260) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ด้านองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีปัจจัยหลัก 3 ประการดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึงคุณลักษณะ ส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานได้แก่

1.1 ประสบการณ์ บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.2 เพศ แม้ว่าจะมีงานวิจัยหลายชิ้นแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงจะมีความอดทนในการทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มงานที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกัน ก็มีส่วนการจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซวณปัญญา ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ

1.7 การศึกษา ขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่ามีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ

1.9 ระดับเงินเดือน

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน การได้ทำในงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความแปลกของงาน ความรู้สีกว่างานที่ทำสร้างสรรค์ เป็นต้น

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ

2.4 ขนาดของหน่วยงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นและแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 โครงสร้างของงาน ได้แก่ ความชัดเจนของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน

3.2 รายรับ

3.3 ผลประโยชน์

3.4 โอกาสก้าวหน้า

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

3.6 สภาพการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน

3.8 ความรับผิดชอบ

3.9 การนิเทศงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

3.12 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Lock (1976: 130) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

9 ประการ ดังนี้

1. ตัวงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสการเรียนรู้ หรือ ศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานงานได้สำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับด้วยความยุติธรรมและทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความยุติธรรม
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน การได้รับความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ การให้สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญ การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างเวลาพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
7. การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไป ด้วยการมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน
9. องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือน และนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีหลายองค์ประกอบซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือน ภาระงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีหลายทฤษฎี ได้แก่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970: 35-51) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยศึกษาองค์ประกอบพื้นฐานกล่าวคือมนุษย์คือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และความต้องการนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา ความต้องการที่ยังไม่ถูกสนองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และความต้องการของมนุษย์นั้นจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการหนึ่งถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านอื่นๆ ก็จะปรากฏตามมา โดย Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการออกเป็น 7 ระดับคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการที่ต่ำที่สุด ถือว่าเป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย อากาศ น้ำ การขับถ่าย การพักผ่อนนอนหลับ การหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด แรงขับความเป็นแม่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับถัดไปเมื่อความต้องการระดับกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว และเมื่อมนุษย์ไม่สามารถจะตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ได้อย่างเพียงพอแล้วจะทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่ขั้นอื่นได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ปราศจากอันตราย เป็นสิ่งที่มีอยู่ในจิตสำนึกของคนเราเสมอเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยความต้องการความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน

ต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงาน หรือการพิจารณาเลือกงานใหม่แต่ตราบดีที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Need) เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่านั้นคือ ความต้องการขั้นที่ 3 จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการผูกพันกับคนอื่น การได้รับการยอมรับและการเป็นเจ้าของคือการที่คนเราต้องการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่อยากให้คนอื่นมาชื่นชม ซึ่งในชีวิตประจำวันของมนุษย์มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน การอยู่คนเดียวทำให้เกิดความรู้สึกอ้างว้าง เจ็บเหงา โดดเดี่ยว เพราะฉะนั้นเพื่อทดแทนความรู้สึกดังกล่าว มนุษย์จึงต้องการมีเพื่อนมีคนรักใคร่ ผูกพัน ประารถนาที่จะได้รับความรักจากคนอื่น ในทำนองเดียวกันก็มีความพร้อมที่จะให้ความรักแก่คนอื่นด้วย เมื่ออยู่ในกลุ่มก็ต้องการเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม เห็นความสำคัญของคนการให้เกียรติซึ่งกันและกันก็จะทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์

4. ความต้องการมีเกียรติและศักดิ์ศรี (Esteem Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐาน 3 ขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะพัฒนาสู่ความต้องการขั้นที่ 4 ได้แก่ความต้องการมีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นความต้องการที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาจะได้รับการยอมรับ มนุษย์มีแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ย่อมจะขึ้นอยู่กับลักษณะทางบุคลิกภาพ ความเข้มแข็งของแรงจูงใจ ทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งเป็นความต้องการด้านความภาคภูมิใจ หมายความว่าคนที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างน้อยมนุษย์ก็ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภูมิใจในตนเองเชื่อว่าตัวเองมีดี ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะผลักดันให้บุคคลก้าวไปสู่จุดที่ต้องการได้ การได้รับการยกย่อง เกียรติยศ การเห็นคุณค่า การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

5. ความต้องการความสำเร็จส่วนตัว (Need for Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการความสำเร็จและเข้าใจศักยภาพของตน ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความทะเยอทะยานอยู่ในตัวทุกคน และปรารถนาว่าตนเองจะได้เป็นอย่างที่ตนปรารถนาเอาไว้ เป็นความพอใจ สมใจในตนเอง เพื่อนำชีวิตไปสู่ความพอใจต่าง ๆ และเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ระดับแล้ว มนุษย์จะทำงานเพื่องานคืออยากรู้ว่าตนมีศักยภาพแค่ไหน และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด การทำงานเกิดจากสนใจและรักในงานที่ทำ และทำเพราะได้มีโอกาส พัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

6. ความต้องการพัฒนาการเรียนรู้และเข้าใจ (Desires to Known and to Understand) ความต้องการที่มนุษย์เกิดมาแล้วมีความต้องการอยากรู้อยากเห็น มีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความคิดในสิ่งใหม่ๆ ต้องการเรียนรู้ปรับความคิดเดิมให้ได้รับประสบการณ์ที่เสริมสร้างศักยภาพทางสมอง

7. ความต้องการด้านสุนทรียภาพ (Aesthetic needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ทุกคนพยายามมองดูความสวยงาม ความมีระเบียบและความงาม รักว่าเป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ และทุกคนชอบดูในสิ่งที่สวยงาม อาจเป็นการมองในรูปของนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความพึงพอใจทางด้านจิตใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่สวยงาม มีจินตภาพ บุคคลจะไม่สามารถทนต่อความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยไม่สมดุลของสิ่งต่างๆ

ความต้องการในชั้น 1-4 เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งมาสโลว์มีความเห็นว่าอย่างน้อยที่สุดความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจเสียก่อน ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมา จึงสามารถกลายเป็นแหล่งกำเนิดอันสำคัญของการงูใจได้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กร เพราะลำดับขั้นความต้องการต่างๆ นั้น ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนถึงปัจจัยที่จะงูใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในระดับต่าง ๆ ตามไปด้วย องค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการในเรื่องความมั่นคงและความปลอดภัย โดยการให้ค่าจ้างและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้โดยเปิดให้มีปฏิริยาตอบโต้ระหว่างกันหรือมีการสมาคมภายในหมู่ผู้ทำงานด้วยกัน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Thoery)

Herzberg (อ้างถึงใน รัตนา, 2546: 30-32) ได้คิดค้น Two-Factor Thoery ซึ่งเป็นทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยได้พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและรายงานของพนักงานที่นำมาอธิบายการงูใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 203 คน จาก 9 บริษัท ในเมือง Pittsburg โดยศึกษาถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อนำมาหาทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรง กับงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจนี้จะใช้สำหรับสร้างแรงจูงใจ ซึ่งถ้ามีปัจจัยจูงใจมากเท่าใดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานก็จะมากขึ้น โดยปัจจัยจูงใจในเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความก้าวหน้าในงาน มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นการยอมรับในความสามารถ ซึ่งการได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง หรือได้รับเงินเพิ่มก็จัดว่าเป็นลักษณะของการยอมรับนับถือเหมือนกัน แต่เป็นการยอมรับในระดับรอง

1.3 ลักษณะของงาน (Control Over Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์การ

2. ปัจจัยด้านคำจูงหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้แต่จะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจได้ แต่จะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่ง Herzberg เรียกว่าเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจคงสภาพเดิมเท่านั้น ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) เป็นเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 นโยบายและการบริหาร (Company Policy) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เช่นการที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้กับใคร นั่นคือนโยบายขององค์การจะต้องมีความชัดเจน เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationships with Subordinates) ในที่นี้หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือวาจาที่ดีต่อกัน

2.4 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationships Superior) มีลักษณะการติดต่อเหมือนกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการติดต่อพบปะกันโดยทางกริยาหรือวาจา แต่ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงการยอมรับนับถือการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่ง

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationships with Peers) มีลักษณะเช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจหมายถึงรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ซึ่งมีลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกละเลยอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.10 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่นับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.11 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยต่อวิชาชีพของเขา

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานถ้าหากองค์ประกอบด้านนี้ได้รับการตอบสนอง สำหรับปัจจัยค่าจูงใจนั้นเป็นองค์ประกอบที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลได้รับองค์ประกอบด้านนี้อย่างเพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะหมดไป แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจมากนักเพราะองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้นคือปัจจัยจูงใจ

แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร (Organization Climate)

บรรยากาศองค์กร ได้มีผู้กล่าวถึงด้วยชื่อต่าง ๆ กัน ได้แก่ Organization Atmosphere, Organization Culture และ Organization Climate ซึ่งคำที่นิยมใช้มากที่สุด คือ Organization Climate โดยได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

จิราวรรณ (2545: 28) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งบุคคลในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

สมยศ (2536: 192) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรคือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์กรเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

เทพนม และสวิง (2540: 278-279) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การ และการปฏิบัติงานในองค์การ

Liwin and Stringer (1968: 1) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

จากความหมายของบรรยากาศองค์การดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์การจะส่งผลกระทบต่อองค์การและพฤติกรรมของสมาชิกหลาย ๆ ด้านทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลในองค์การ ในที่นี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะบรรยากาศด้านโครงสร้างขององค์การ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการปรับโครงสร้างที่ค่อนข้างมากจึงมีผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

วรนุช (2543: 13) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

Litwin and Stringer (1968: 45-65) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ มีมิติของบรรยากาศขององค์การ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้บุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่มากมาย การถือตามระเบียบจนเกินไปและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. มิติตความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านการท้าทายของงาน ความสำเร็จของงานหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่องเมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3. มิติตความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม สำหรับการปฏิบัติงานแทนที่จะเป็นการลงโทษ การให้ความอบอุ่น และการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กร จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้

4. มิติตการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and punishment, Approval and Disapproval) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน โดยการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านการสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้

5. มิติตความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยปละเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

6. มิติตมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและคลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคล ตลอดจนกลุ่ม

7. มิติตความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยง (Risk and risk taking) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย รวมทั้งความท้าทายในงานและองค์การ โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง ซึ่งเป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

วรรณ (2530: 35-36) กล่าวถึงงานที่ศึกษามิติต่าง ๆ ขององค์การไว้อย่างครอบคลุม คืองานของ Campbell และ Beaty (1971) และงานของ Pritchard และ Karasick (1973) ซึ่งอธิบายถึงมิติต่าง ๆ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศไว้ 10 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward - Punishment Relationship) หมายถึงความมากน้อยของการให้รางวัล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบมากกว่าการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) พิจารณาถึงความมากน้อยของการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นความสำเร็จในงาน (Achievement Emphasis) พิจารณาถึงความปรารถนาของคนในองค์การในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึงความมากน้อยขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงกับการเสี่ยง (Security Versus Risk) ความมากน้อยของสิ่งกดดันต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและวิตกกังวล
7. การเปิดเผยกับการปกป้อง (Openness Versus Defensiveness) เป็นการพิจารณาขอบเขตที่บุคคลในองค์การ พยายามปกปิดความผิดมากกว่าจะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) พิจารณาถึงความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์การว่าเป็นองค์การที่ดีเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วยเพียงใด

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึงความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขาและความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์การ (General organizational Competence and Flexibility) ความมากน้อยของความสามารถขององค์การในการรับรู้เป้าหมายขององค์การคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างคล่องแคล่วเพียงใด รวมทั้งความมากน้อยของความสามารถในการคาดคะเนปัญหา การพัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤติการณ์

องค์ประกอบของบรรยากาขององค์การ

บรรยากาขององค์การอาจเรียกได้ว่ามีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการให้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรเพื่อใช้วัดบรรยากาขององค์การอยู่หลากหลาย

Aldag and Breef (1981: 423) ได้แบ่งปัจจัยขององค์ประกอบของบรรยากาขององค์การออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรมีความอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาผลงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่นๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคคล

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์กรให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์กรโดยผ่านการสนับสนุนจากภาวะการเป็นผู้นำ

Knowles (1974: 239) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 5 ประการดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Policy Framework Undergirding the HRD Program) หมายถึง เรื่องที่องค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างเต็มที่

2. ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) หมายถึง การบริหารงานองค์กรภายใต้แนวความคิดการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์กร เช่น แนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน

3. โครงสร้างขององค์กร (Structure of Organization) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เข้มงวดรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลางไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการ ทำให้เกิดการบั่นทอน กำลังใจของคนในองค์กรที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self - Improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์กร

4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) หมายถึง องค์กรได้มีการจัดสรรงบประมาณไว้กับการพัฒนากำลังคนในองค์กรอย่างเพียงพอหรือไม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่า การที่องค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนในองค์กร โดยการทุ่มเทงบประมาณ เช่นนี้จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าตามไปด้วย

5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward System) คือระบบการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งหรืออื่น ๆ ก็ดี ต้องยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อให้คนอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์หรือพัฒนาตนเอง

Steer and Porter (1979: 364) ได้เสนอว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรมีดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กร กล่าวได้ว่า โครงสร้างองค์กรยิ่งควบคุมที่ส่วนกลางมากเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นแง่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ย่อมเป็นการบีบบังคับให้ยอมรับบรรยากาศ องค์กร ในทางตรงกันข้ามการมีอิสระส่วนบุคคลหรือการอนุญาตให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลยิ่ง มีมากขึ้นเท่าไร บรรยากาศองค์กรย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการ ตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคลด้วย

2. วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์กร ย่อมมีส่วนสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์กร

3. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น สภาพเศรษฐกิจอาจเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องไล่คนออกจากงาน มีการเปลี่ยนงาน ส่วนบุคคล ที่เหลืออาจมีกำลังใจไม่ดี อาจมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กรได้ เป็นต้น

4. นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ตัวอย่าง เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาจัดหาข้อมูลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและลักษณะของงานย่อมจะ เป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งการทำเช่นนี้ย่อมจะมี ส่วนทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มยิ่งขึ้น

สุพัตรา และเชียวชาญ (2528: 30-32) ได้สำรวจมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กรจาก ทรรศนะของนักวิชาการและได้แบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 19 มิติด้วยกัน ได้แก่

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การ เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน

3. การรวบอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจ เข้าสู่ ส่วนกลาง

4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม และการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร

5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน

6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์กรสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา

7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน

8. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์กรมีสภาพที่น่าอยู่ น่าทำงาน

9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการทำงาน ให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit de Crop) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึงระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์การ (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์การ

17. การใช้ข้อมูลเพื่อควบคุม (Use of Control Data) หมายถึงระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์การ (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทักษะ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์การมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะในการทำงาน (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์การมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

จากที่ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนั้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศ องค์การ นั้น เป็นการรับรู้ความคิด ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมทั่วไปในองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ โดยมีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายขององค์การที่แตกต่างกันไป และองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจะแตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงยุติธรรมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการบริหารจัดการหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงและราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง

ประวัติความเป็นมาและความสำคัญ

เนื่องจากความไม่เหมาะสมของระบบการศาลเดิม ระบบศาลที่มีศาลแยกย้ายกันอยู่ตามกระทรวงกรมต่างๆ มากมาย และระบบการดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาคดีที่ต้องทำงานร่วมกันหลายหน่วยงานจึงทำให้การพิจารณาคดีเกิดความล่าช้าสับสน และยังก่อให้เกิดปัญหาเรื่องอำนาจศาล ความไม่เหมาะสมของวิธีพิจารณาความแบบเดิม วิธีพิจารณาและพิพากษาคดี รวมถึงการลงโทษขาดความเหมาะสมและไม่เป็นธรรมคดีเกิดความล่าช้า และจำนวนคดีความก็เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และประกอบกับการโดนบีบบังคับจากต่างประเทศในด้านการศาล ชาวต่างประเทศมีสิทธิสภาพนอกอาณาเขตในประเทศ ดังนั้นพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศจัดตั้งกระทรวงยุติธรรมขึ้น เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2434 (รศ. 110) มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมศาลที่กระจัดกระจายตามกระทรวงต่างๆ เข้ามาไว้ในกระทรวงยุติธรรมเพื่อที่จะจัดวางรูปแบบศาลและกำหนดวิธีพิจารณาคดีขึ้นใหม่

ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2451 (รศ. 127) ได้มีประกาศให้ใช้พระธรรมนูญศาลยุติธรรมกับพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความแพ่ง รศ. 127 เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงราชการกระทรวงยุติธรรมและศาลยุติธรรมให้ดีขึ้น ให้ศาลทั้งหมดตามประกาศตั้งกระทรวงยุติธรรมให้ยกเลิก ให้ศาลฎีการับผิดชอบต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และให้มีศาลขึ้นอยู่ในกระทรวงยุติธรรม 2 ประเภท คือ ศาลสถิตย์ยุติธรรมกรุงเทพฯ กับศาลหัวเมือง และต่อมาได้มีประกาศจัดระเบียบราชการกระทรวงยุติธรรม ลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2455 แยกหน้าที่ราชการกระทรวงยุติธรรมเป็นธุรการส่วนหนึ่งและฝ่ายตุลาการอีกส่วนหนึ่งและยกศาลฎีกามารวมอยู่ในกระทรวงยุติธรรม และต่อมาในปี พ.ศ. 2471 มีการยกเลิกประกาศจัดระเบียบราชการกระทรวงยุติธรรม ฉบับ พ.ศ. 2455 ด้วยการประกาศจัดระเบียบราชการกระทรวงยุติธรรม ฉบับลงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2471 กำหนดให้เสนาบดีกระทรวงยุติธรรมเป็นประธาน มีหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายธุรการและตุลาการที่นอกจากการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลซึ่งเป็นอำนาจอิสระของผู้พิพากษา แต่เพื่อให้เสนาบดีมีโอกาสตรวจตราราชการในศาลยุติธรรมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น จึงให้เสนาบดีมีอำนาจนั่งกำกับการพิจารณาปริกษาคดีในศาลยุติธรรมได้ทุกศาล และต่อมาในปี พ.ศ. 2477 ได้มีประกาศใช้ พระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ. 2477 ให้เรียกศาลที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมว่า “ศาลยุติธรรม” และให้แบ่งศาลออกเป็น 3 ชั้นคือ ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา โดยให้ศาลยุติธรรมทั้งหมดให้สังกัดกระทรวงยุติธรรม รวมไปถึงศาลอื่นตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลนั้น ๆ ด้วย แต่ไม่รวมศาลทหารซึ่งสังกัดอยู่กับกระทรวงกลาโหม

ในปี พ.ศ. 2534 ได้มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 มาตรา 21 บัญญัติให้กระทรวงยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศาลยุติธรรมแต่ไม่รวมถึงการพิจารณาพิพากษาคดี

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ครั้งที่สำคัญมากของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมได้แก่ การเปลี่ยนแปลงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 275 ได้บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระ และภายหลังกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ เรื่องการแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรมมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2543 ทำให้กระทรวงยุติธรรมไม่มีภารกิจในการเป็นหน่วยงานธุรการให้กับศาลยุติธรรมอีกต่อไป ซึ่งมีผลให้ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจึงเปลี่ยนไปด้วย

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมภายหลังแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม และภายหลังการปรับโครงสร้างใหม่ ได้แก่ภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงให้เป็นแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเป็นศูนย์การบริหารราชการ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการของกระทรวง
3. แปลงนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของรัฐมนตรีเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติการของกระทรวง รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัดงาน คุ่มค่า และผลประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของ
หน่วยงานในสังกัดกระทรวง

7. ดำเนินการและสนับสนุนการพัฒนานุเคราะห์ในกระทรวง

8. คู่มืองานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องและ
เผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนการข่าวของกระทรวง

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 จ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. กองกลาง
2. กองการเจ้าหน้าที่
3. กองคลัง
4. กองการต่างประเทศ
5. กองออกแบบและก่อสร้าง
6. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
7. สำนักกฎหมาย
8. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
9. สำนักพัฒนานุเคราะห์กระทรวงยุติธรรม

1. กองกลาง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงและราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวง และของกระทรวง

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสำนักงานปลัดกระทรวง

1.3 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

1.4 ประสานราชการกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานการบริหารบุคลากรของกระทรวง

2.2 จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานกิจการยุติธรรม สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งงานสวัสดิการ

2.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานกิจการยุติธรรม สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

3.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และประชุมในต่างประเทศ
- 4.2 ติดต่อและประสานงานโครงการ ความร่วมมือ และความช่วยเหลือทางวิชาการ ด้านการยุติธรรมกับต่างประเทศ
- 4.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดแปลหนังสือ เอกสาร รายงานการวิจัย กฎหมายต่างประเทศ สนธิสัญญา ความตกลงต่าง ๆ ตลอดจนจัดพิมพ์และ เผยแพร่งานแปลเพื่อประโยชน์ในกิจการยุติธรรม
- 4.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กองออกแบบและก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 5.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ ก่อสร้างและซ่อมบำรุงอาคารที่ทำการและ อาคารอื่นของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- 5.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 6.1 ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ กระทรวงและกระบวนการยุติธรรม
- 6.2 ศึกษา พัฒนา ออกแบบ และจัดวางระบบฐานข้อมูล ระบบการเชื่อมโยงเครือข่าย การสื่อสารข้อมูล ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน
- 6.3 เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารกระบวนการยุติธรรม ของกระทรวง

6.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

7.1 เสนอแนะนโยบายและทำความเข้าใจความตกลงกับต่างประเทศในเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

7.2 ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง เพื่อดำเนินการร่างหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง รวมทั้งการตรวจสอบนิติกรรมสัญญา ซึ่งกระทรวงหรือหน่วยงานในสังกัดเป็นคู่สัญญา

7.3 พัฒนากฎหมายและดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง รวมทั้งติดตามและประเมินผลการบังคับใช้กฎหมาย

7.4 ทำความเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขกฎหมายของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวง และร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรรวมทั้งการอุทธรณ์คำสั่งตามกฎหมายที่ยื่นต่อรัฐมนตรี

7.5 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของกระทรวง

7.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนนักจิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์ตามกระบวนการกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

7.7 ดำเนินการในคดีที่กระทรวงเป็นคู่ความทั้งคดีแพ่ง คดีอาญาและคดีปกครองในคดีที่ข้าราชการถูกฟ้องในฐานะเป็นพนักงานปฏิบัติราชการตามหน้าที่

7.8 ดำเนินการเกี่ยวกับกรณีนักโทษขอภัยโทษตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์

7.9 ดำเนินการช่วยเหลือร่วมมือทางคดี รวมถึงเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูตหรือทางกงสุล

7.10 ดูแลและประสานงานเกี่ยวกับสิทธิผู้ต้องหาหรือจำเลยที่เป็นชาวต่างประเทศ รวมทั้งดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจกับต่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมของไทย

7.11 ร่วมมือและประสานงานทางวิชาการกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานยุติธรรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

7.12 ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุดของกระทรวง

7.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 เสนอแนะและจัดทำนโยบายของกระทรวง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐมนตรี จัดทำแผนแม่บท ประสานแผนปฏิบัติงาน และเสนอแนะนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

8.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

9.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการระดับกลางและระดับสูงของกระทรวง รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

9.2 เสนอแนะนโยบายการพัฒนาข้าราชการของกระทรวง ตลอดจนสนับสนุนและประสานการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

9.3 ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวง

9.4 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

9.5 ดำเนินการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ และให้บริการสื่อการฝึกอบรมของกระทรวง

9.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สายการบังคับบัญชา

การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จะขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงยุติธรรม แต่เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว จึงได้มีการมอบอำนาจหน้าที่ให้รองปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 3 คน สั่งการและปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงยุติธรรม และให้ปฏิบัติงานเชิงสนับสนุนการปฏิบัติราชการภายในกลุ่มภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการบริหารราชการแบบบูรณาการ ทั้งนี้เว้นแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายหรือมีลักษณะเป็นการบริหารหรือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอันควรเสนอให้ปลัดกระทรวงเพื่อทราบ

1. รองปลัดกระทรวงยุติธรรม หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยความยุติธรรม

1.1 รับผิดชอบปฏิบัติราชการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในส่วนของกองคลัง กองออกแบบและก่อสร้าง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมและกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

1.2 ปฏิบัติราชการเชิงสนับสนุนการปฏิบัติราชการในกลุ่มภารกิจด้านอำนาจความยุติธรรมได้แก่กรมสอบสวนคดีพิเศษ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

2. รองปลัดกระทรวงยุติธรรม หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านบริหารความยุติธรรม

2.1 รับผิดชอบปฏิบัติราชการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในส่วนของการต่างประเทศ สำนักกฎหมาย และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

2.2 ปฏิบัติราชการเชิงสนับสนุนการปฏิบัติราชการในกลุ่มภารกิจด้านอำนาจความยุติธรรมได้แก่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และกรมบังคับคดี

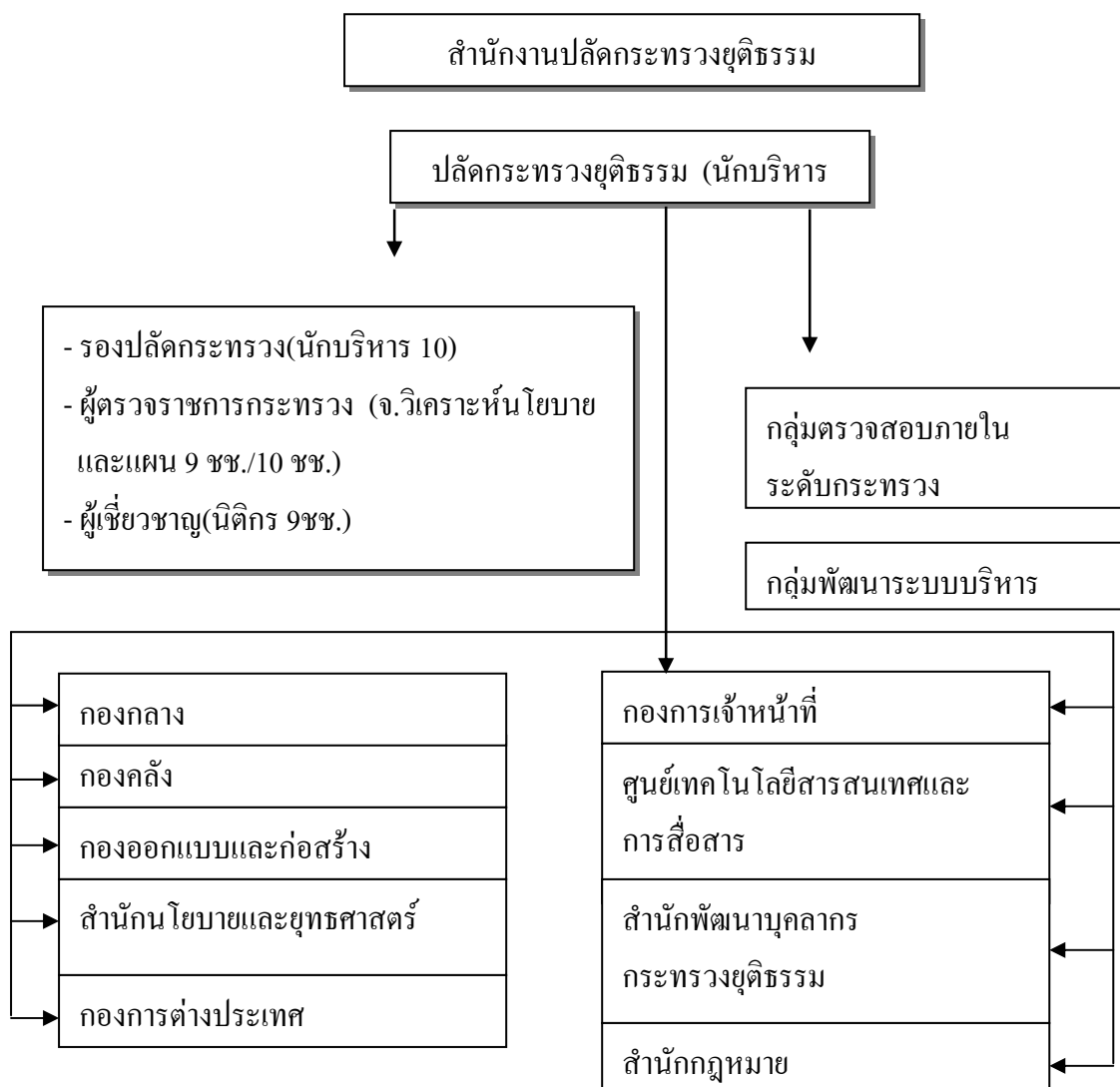
3. รองปลัดกระทรวงยุติธรรม หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาพหุมิติ

3.1 รับผิดชอบปฏิบัติราชการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในส่วนของการเจ้าหน้าที่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสำนักพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม

3.2 ปฏิบัติราชการเชิงสนับสนุนการปฏิบัติราชการ ในกลุ่มภารกิจด้านอำนาจความยุติธรรม ได้แก่ กรมคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

4. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จะอยู่ในสายการบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมโดยตรง

โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม



ภาพที่ 1 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐเศรษฐ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่มี อายุ เพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติในหน่วยงาน ชศ อัตราเงินเดือน และภาระบุคคลที่ต้องรับผิดชอบดูแล ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นภัสวรรณ (2542: 48-158) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร พบว่า ข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง สังกัดกองบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และความแตกต่างในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัด ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกัน

ดลยา (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน สำนักงานชลโยธิน พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการให้บริการโดยรวมในระดับสูง โดยพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ธนาคาร เงินเดือน การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้บริการ

วิฑูรดี (2545: 101-106) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการสูงสุด : ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามอายุ ระดับ การศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเพศ พบว่า พนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศ

แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ภูมิินทร์ (2547: 87-93) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 พบว่าในภาพรวมแล้ว ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 แยกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน และประเภทของงานที่รับผิดชอบ พบว่าตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุและสถานภาพครอบครัว พบว่า ตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานแยกตามรายด้านแล้วพบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ณัฐพล (2547: 105-106) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เพศของข้าราชการตำรวจมีผลต่อความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชั้นยศ มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตำแหน่ง มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหารงาน

Smith (1965: 114-135) ได้สรุปว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การปรับตัวของบุคคล ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน การจัดการ ฐานะทางสังคม

Van (1968: 62-72) ได้สรุปว่ามีหลายปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

นุชกร(2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานของพนักงานบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด โดยศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน โดยอายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศโดยรวมการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความพึงพอใจงาน

Lawler et al. (1974: 139-155) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและกระบวนการในองค์การกับบรรยากาศองค์การ ในขณะเดียวกันก็ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานโดยใช้แบบสอบถามผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์จำนวน 117 คนและสอบถามจากนักวิทยาศาสตร์สถาบันวิจัยทั้งสอง จำนวน 21 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างและกระบวนการในองค์การจะมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ในทางกลับกันบรรยากาศองค์การจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานด้วย โดยจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากกว่าการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิด ทฤษฎีต่างๆ ข้างต้น และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ที่ได้กล่าวมานั้น พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ภาระงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ

ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพการสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน
- 1.6 ระดับตำแหน่ง
- 1.7 ระดับเงินเดือน

2. บรรยากาศองค์การ

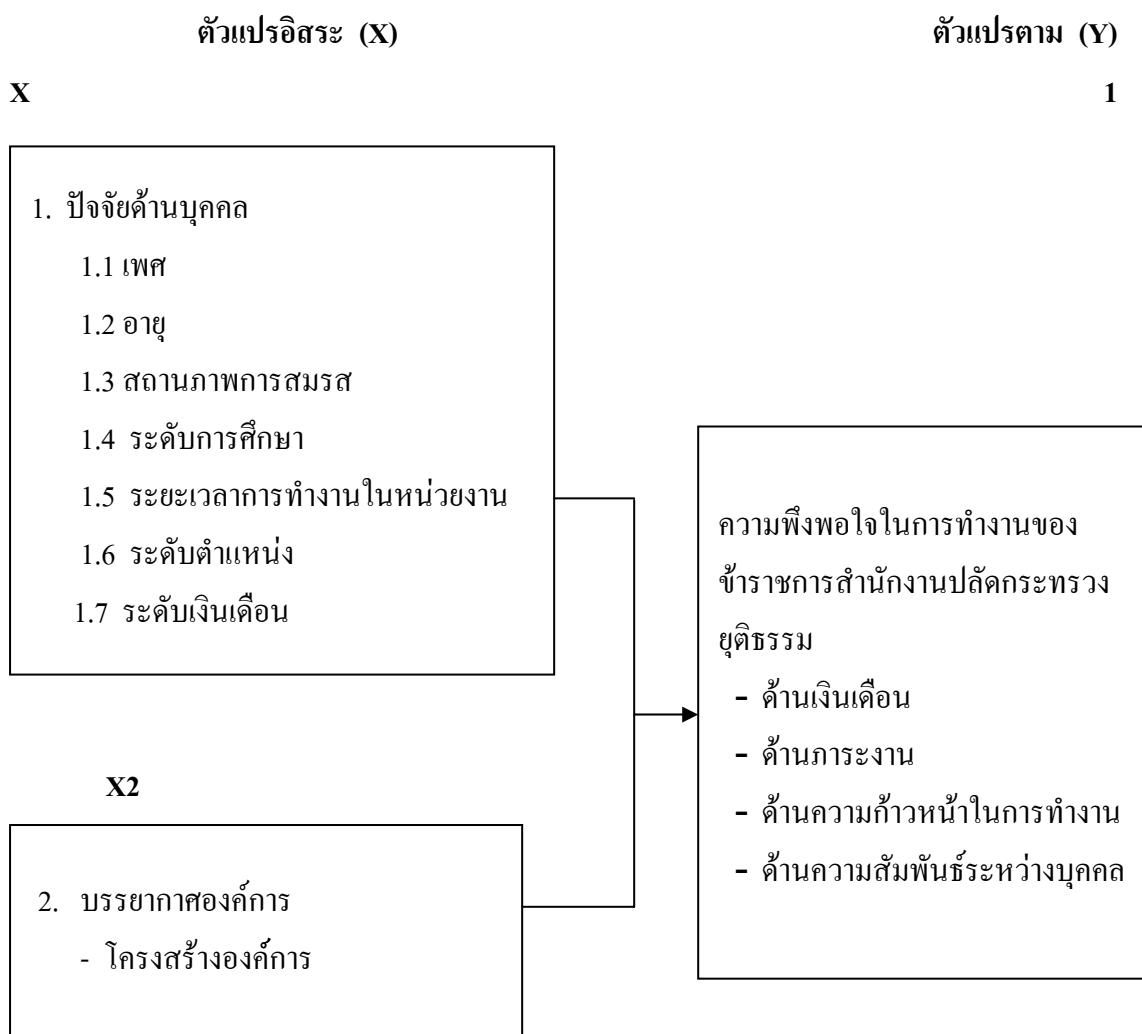
- 2.1 โครงสร้างองค์การ

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแยกออกเป็น

1. ด้านเงินเดือน
2. ด้านภาระงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีปัจจัยด้านบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

1.1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

1.2 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

1.3 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

1.4 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

1.5 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

1.6 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

1.7 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยถึงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่กำหนดผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย และอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วยประชากรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือ การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมระดับ 1-6 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 187 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ระหว่างเดือนตุลาคม - เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2548

ตารางที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (ระดับ 1-6)
1. กองกลาง	25
2. กองการเจ้าหน้าที่	27
3. กองคลัง	29
4. กองการต่างประเทศ	11
5. กองออกแบบและก่อสร้าง	11
6. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	26
7. สำนักกฎหมาย	19
8. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	28
9. สำนักพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม	11
รวม	187

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2548)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยที่ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัยและแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยบุคคลของประชากร ผู้วิจัยใช้คำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยแบ่งตามปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยศึกษาเฉพาะองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเกี่ยวกับด้านโครงสร้างองค์การ ผู้วิจัยใช้ Likert Scale เป็นมาตรวัด โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความพึงพอใจ</u>	<u>ข้อความเชิงบวก</u>	<u>ข้อความเชิงลบ</u>
พึงพอใจมากที่สุด	5	1
พึงพอใจมาก	4	2
พึงพอใจปานกลาง	3	3
พึงพอใจน้อย	2	4
พึงพอใจน้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การ</u>
3.67 – 5.00	มาก
2.34 – 3.66	ปานกลาง
1.00 – 2.33	น้อย

การแปลความหมายระดับความพึงพอใจ แบ่งได้ทั้งสิ้น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย แปลความหมายได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 แสดงว่า ความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมาก หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความรู้สึกพึงพอใจอย่างยิ่งในบรรยากาศองค์การ
2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 แสดงว่าความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความรู้สึกพึงพอใจในบรรยากาศพอสมควร
3. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย หมายถึงข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความรู้สึกพึงพอใจในบรรยากาศองค์การน้อย

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามองค์ประกอบของความพึงพอใจตามด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านภาระงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ Likert Scale เป็นมาตรวัด โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความพึงพอใจ</u>	<u>ข้อความเชิงบวก</u>	<u>ข้อความเชิงลบ</u>
พึงพอใจมากที่สุด	5	1
พึงพอใจมาก	4	2
พึงพอใจปานกลาง	3	3
พึงพอใจน้อย	2	4
พึงพอใจน้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความพึงพอใจในการทำงาน</u>
3.67 – 5.00	มาก
2.34 – 3.66	ปานกลาง
1.00 – 2.33	น้อย

การแปลความหมายระดับความพึงพอใจ แบ่งได้ทั้งสิ้น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย แปลความหมายได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมาก หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความรู้สึกพึงพอใจอย่างยิ่งในการทำงาน

2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานพอสมควร

3. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย หมายถึง ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานน้อย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี Cronbachs' Alpha Coefficient ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ดังนี้

2.1 ค่าความเชื่อมั่นของบรรยากาในการทำงานด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .7908

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการทำงานรายด้าน รวม 4 ด้าน มีดังนี้

2.2.1 ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .8490

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการทำงานด้านการะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .7785

2.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .8711

2.2.4 ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .8513

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน = .8411 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์สูง จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ เอกสาร ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสัมภาษณ์ประชากร จำนวน 187 ชุด
4. นำแบบสอบถามแบบวัดทุกฉบับที่ได้รับกลับคืนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว
5. บันทึกข้อมูลในกระดาดบันทึกเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์
6. นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสไว้แล้ว ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกชุดและประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ และข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านภาระงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ค่า t -test และ One Way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคล โดยใช้ t -test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และใช้ One Way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีลักษณะข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วน (Ratio Scale) หรืออันดับ (Interval Scale)

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากประชากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยข้าราชการระดับ 1-6 โดยเลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการระดับ 1-6 เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติ และได้รับผลกระทบต่อความพึงพอใจค่อนข้างมาก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 187 ชุด

การนำเสนอผลการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศการองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของประชากร

ปัจจัยด้านบุคคลของประชากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของประชากร

(N = 187)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	63	33.7
หญิง	124	66.3
2. อายุ		
23 – 29 ปี	69	36.9
30 – 36 ปี	71	38.0
37 – 43 ปี	27	14.4
44 – 50 ปี	20	10.7
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	119	63.7
สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง)	68	36.3
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	27.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	109	58.3
สูงกว่าปริญญาตรี	26	13.9
5. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน		
1 – 4 ปี	103	55.1
5 – 8 ปี	40	21.4
9 – 12 ปี	26	13.9
13 – 16 ปี	18	9.6
6. ระดับตำแหน่ง		
ซี 1– 2	25	13.4
ซี 3– 4	91	48.7
ซี 5– 6	71	37.9

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N = 187)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
7. ระดับเงินเดือน		
5,600 – 9,344 บาท	102	54.5
9,345 – 13,089 บาท	51	27.3
13,090 – 16,834 บาท	20	10.7
16,835 – 20,580 บาท	14	7.5

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายข้อมูลด้านบุคคลของประชากร ได้ดังนี้

1. เพศ ประชากรในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 66.3 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.7

2. อายุ ประชากรในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 30–36 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 23–29 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 และกลุ่มที่มีน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุ 44–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.7

3. สถานภาพการสมรส ประชากรในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 63.7 และมีสถานภาพการสมรสแต่งงานแล้ว (รวมหม้าย/หย่าร้าง) คิดเป็นร้อยละ 36.3

4. ระดับการศึกษา ประชากรในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.8 และกลุ่มที่มีน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.9

5. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ประชากรในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 1–4 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 5–8 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 13–16 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.6

6. ระดับตำแหน่ง ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งซี 3-4 คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งซี 5-6 คิดเป็นร้อยละ 37.9 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งซี 1-2 คิดเป็นร้อยละ 13.4

7. ระดับเงินเดือน ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 5,600-9,344 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 9,345-13,089 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.3 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 16,835 - 20,580 บาท คิดเป็น ร้อยละ 7.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมนั้น จะทำการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การเป็นรายข้อและโดยรวม โดยจะแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด ตามลำดับ และระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย

โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 3 และ 4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมด้านโครงสร้างองค์การ เป็นรายข้อ

(N = 187)								
ข้อความ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
โครงสร้างองค์การ								
1. องค์การของท่านมีแผนภูมิ	33	126	28	-	-	4.03	.57	มาก
องค์การที่ระบุหน่วยงาน	(17.6)	(67.4)	(15.0)	-	-			
ตำแหน่งการบังคับบัญชา								
อย่างชัดเจน								

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(N = 187)

ข้อความ	พึงพอใจ มาก ที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปาน กลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
2. องค์การของท่านมีระเบียบ / วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	17 (9.1)	104 (55.6)	64 (34.2)	2 (1.1)	- -	3.73	.64	มาก
3. องค์การของหน่วยงานของท่านมีระเบียบ/วิธีการ ปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน งานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	12 (6.4)	89 (47.6)	72 (38.5)	11 (5.9)	3 (1.6)	3.51	.77	ปาน กลาง
4. นโยบายและเป้าหมายของ หน่วยงานท่านนำไปปฏิบัติ ได้ง่าย	10 (5.3)	98 (52.4)	72 (38.5)	4 (2.1)	3 (1.6)	3.58	.70	ปาน กลาง
5. ท่านได้รับมอบหมายงาน ตรงกับตำแหน่ง/หน้าที่ที่ รับผิดชอบ	22 (11.8)	132 (70.6)	18 (9.6)	12 (6.4)	3 (1.6)	3.84	.77	มาก
6. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ หน่วยงานท่านได้เป็นอย่างดี	34 (18.2)	121 (64.7)	23 (12.3)	9 (4.8)	- -	3.96	.71	มาก
*7. ในหน่วยงานของท่านมี กฎระเบียบมากเกินไปจนทำ ให้มีขั้นตอนในการปฏิบัติ งานยุ่งยาก	10 (5.3)	65 (34.8)	78 (41.7)	26 (13.9)	8 (4.3)	3.23	.91	ปาน กลาง
8. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน ที่อยู่ในสายงานเดียวกันใน หน่วยงานท่าน ท่านรู้สึกว่าการ แบ่งงานกันมีเหมาะสม ดีแล้ว	11 (5.9)	82 (43.9)	73 (39.0)	16 (8.6)	5 (2.7)	3.42	.83	ปาน กลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(N = 187)								
ข้อความ	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปาน กลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
9. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดเป้าหมายในการ ทำงานไว้ชัดเจน	17 (9.1)	87 (46.5)	70 (37.4)	11 (5.9)	2 (1.1)	3.57	.78	ปาน กลาง
10. หน่วยงานมีการกระจาย ความรับผิดชอบหรือมอบ อำนาจในการตัดสินใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน ระดับต่างๆ ชัดเจน	8 (4.3)	84 (44.9)	66 (3.5)	17 (9.1)	12 (6.4)	3.32	.93	ปาน กลาง
*11. หน่วยงานในองค์กรของ ท่านมีการทำงานซ้ำซ้อน กัน	10 (5.3)	55 (29.4)	83 (44.4)	38 (20.3)	1 (.5)	3.19	.84	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.58	.36	ปาน กลาง

*ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 3 แสดงปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ข้อ ที่แสดงถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก และพบว่ามี 7 ข้อ ที่แสดงความพึงพอใจบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.03 ในข้อ 1 ในเรื่ององค์การมีแผนภูมิองค์การที่ระบุหน่วยงาน ตำแหน่งการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ ข้อ 6 ในเรื่องความสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีโดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อ 11 ในเรื่องหน่วยงานในองค์กรมีการทำงานซ้ำซ้อนกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.19 ซึ่งแสดงถึงบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆ นั้น บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การในภาพรวมได้ตามตารางที่ 4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.58	.36	ปานกลาง
รวม	3.58	.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีภาพรวมด้านบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จะทำการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านและโดยภาพรวม โดยรายด้านแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านเงินเดือน ด้านภาระงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยระดับ
ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายข้อ
(N = 187)

ข้อความ	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปาน กลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
ด้านเงินเดือน								
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง	9 (4.8)	78 (41.7)	51 (27.3)	41 (21.9)	8 (4.3)	3.21	.98	ปาน กลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมกับความ รับผิดชอบ	10 (5.3)	67 (35.8)	50 (26.7)	47 (25.1)	13 (7.1)	3.07	1.05	ปาน กลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	9 (4.8)	69 (36.9)	44 (23.5)	45 (24.1)	20 (10.7)	3.01	1.11	ปาน กลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน เพียงพอต่อการดำรงชีพ	5 (2.6)	42 (22.5)	22 (11.8)	52 (27.8)	66 (35.3)	2.29	1.24	น้อย
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีอย่าง ยุติธรรม	6 (3.2)	74 (39.6)	71 (38.0)	21 (11.2)	15 (8.0)	3.19	.96	ปาน กลาง
6. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม เมื่อทำงานล่วงเวลา	7 (3.7)	47 (25.1)	65 (34.8)	39 (20.9)	29 (15.5)	2.81	1.09	ปาน กลาง
7. เมื่อเปรียบเทียบกับบางหน่วย งานในสังกัดกระทรวง ยุติธรรม ท่านเห็นว่า เงินเดือนที่ได้ในหน่วยงาน ท่านมีความเหมาะสมดีแล้ว	6 (3.2)	40 (21.4)	82 (43.9)	38 (20.3)	21 (11.2)	2.85	.99	ปาน กลาง
รวม						2.92	.73	ปาน กลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N = 187)								
ข้อความ	พึงพอใจ มาก ที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปาน กลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
ด้านภาระงาน								
8. งานที่ท่านรับผิดชอบมี คุณค่าและน่าสนใจ	21 (11.2)	109 (58.3)	43 (23.0)	12 (6.4)	2 (1.1)	3.72	.79	มาก
9. ท่านต้องทำงานนอกเวลา ทำงานเสมอ	15 (8.1)	71 (38.0)	56 (29.9)	33 (17.6)	12 (6.4)	3.24	1.04	ปาน กลาง
10. งานที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้และ ประสบการณ์ของท่าน	17 (9.1)	98 (52.4)	65 (34.8)	7 (3.7)	- -	3.67	.69	มาก
11. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ เหมาะสมดี	9 (4.8)	79 (42.2)	69 (36.9)	28 (15.0)	2 (1.1)	3.35	.83	ปาน กลาง
12. ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานนอกเหนือจาก ภาระงานหลักเสมอ	13 (7.0)	71 (38.2)	72 (38.4)	24 (12.7)	7 (3.7)	3.32	.92	ปาน กลาง
13. ท่านรู้สึกว่าต้องรับภาระ งานคนเดียว	14 (7.6)	33 (17.7)	78 (41.8)	57 (30.1)	5 (2.8)	2.97	.94	ปาน กลาง
14. ท่านสามารถใช้วันหยุด/ วันลาอย่างเต็มที่	15 (8.0)	61 (32.6)	64 (34.2)	39 (20.9)	8 (4.3)	3.19	1.00	ปาน กลาง
15. ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ ในเวลาพัก	9 (4.8)	101 (54.0)	53 (28.3)	18 (9.6)	6 (3.3)	3.48	.86	ปาน กลาง
16. ท่านมีความภูมิใจและ ชื่นชมกับผลสำเร็จของงาน	36 (19.3)	111 (59.4)	36 (19.3)	4 (2.0)	- -	3.96	.69	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N = 187)

ข้อความ	พึงพอใจ มาก ที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปาน กลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
17. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ เหมาะสมที่สุดที่จะต้อง ปฏิบัติต่อไป	22 (11.8)	89 (47.6)	65 (34.8)	10 (5.3)	1 (.5)	3.65	.78	ปาน กลาง
รวม						3.45	.35	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าในการทำงาน								
18. ผู้บังคับบัญชาให้ความ สนใจและส่งเสริมให้ท่าน แสดงความรู้ ความรู้ สามารถในการทำงานเพื่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	16 (8.6)	89 (47.6)	56 (29.9)	17 (9.1)	9 (4.8)	3.46	.95	ปาน กลาง
19. งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะ ได้เลื่อนตำแหน่งหรือ หน้าที่การงานสูงขึ้น กว่าเดิม	13 (7.0)	73 (39.0)	83 (44.4)	12 (6.4)	6 (3.2)	3.40	.84	ปาน กลาง
20. ท่านได้รับความก้าวหน้า ในงานที่ทำอยู่	17 (9.1)	74 (39.6)	80 (42.8)	15 (8.0)	1 (.5)	3.49	.79	ปาน กลาง
21. การเลื่อนตำแหน่งของ ท่านมีหลักเกณฑ์การ พิจารณาอย่างเป็นธรรม	7 (3.7)	94 (50.3)	67 (35.8)	11 (5.9)	8 (4.3)	3.43	.84	ปาน กลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N = 187)

ข้อความ	พึงพอใจ มาก ที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปาน กลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
22. โอกาสที่ท่านจะได้รับการ เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับ ผลงานและความสามารถ ของท่าน	24 (12.8)	92 (49.2)	50 (26.7)	13 (7.0)	8 (4.3)	3.59	.95	ปาน กลาง
23. หน่วยงานสนับสนุนให้ ท่านได้มีโอกาสศึกษา อบรม	31 (16.6)	96 (51.3)	47 (25.2)	10 (5.3)	3 (1.6)	3.76	.85	มาก
24. เมื่อท่านมีคุณสมบัติที่ เหมาะสมและมี ประสบการณ์ที่มากพอ ท่านจะได้รับการพิจารณา ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	16 (8.6)	80 (42.7)	75 (40.1)	14 (7.5)	2 (1.1)	3.50	.80	ปาน กลาง
รวม						3.52	.65	ปาน กลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

25. ท่านและเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดีมีความสามัคคี ในหมู่คณะ	32 (17.1)	103 (55.1)	45 (24.1)	6 (3.2)	1 (.5)	3.85	.75	มาก
26. เมื่อท่านมีความเดือดร้อน หรือมีความกังวลใจท่าน สามารถปรึกษาเพื่อน ร่วมงานและได้รับการ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	18 (9.6)	116 (62.0)	45 (24.1)	5 (2.7)	3 (1.6)	3.75	.73	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N = 187)								
ข้อความ	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปาน กลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
27. ท่านมีความพึงพอใจที่จะ ทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าที่จะทำงาน เพียงคนเดียว	26 (13.9)	117 (62.6)	31 (16.6)	7 (3.7)	6 (3.2)	3.80	.84	มาก
28. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงานทั้งใน เวลาและนอกเวลาทำงาน	30 (16.0)	124 (66.3)	29 (15.6)	3 (1.6)	1 (.5)	3.96	.65	มาก
29. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ของท่านมีความสนิทสนม และสามัคคีกันเป็นอย่างดี	17 (9.1)	118 (63.2)	44 (23.5)	7 (3.7)	1 (.5)	3.76	.69	มาก
30. ท่านได้รับความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาเป็น อย่างดีเมื่อมีปัญหาใน เรื่องงาน	18 (9.6)	103 (55.1)	52 (27.8)	12 (6.4)	2 (1.1)	3.66	.78	ปาน กลาง
31. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษา ที่มีประโยชน์แก่ท่านใน การปฏิบัติงาน	20 (10.7)	102 (54.5)	48 (25.7)	10 (5.3)	7 (3.7)	3.63	.88	ปาน กลาง
32. ท่านได้รับการปกป้องจาก ผู้บังคับบัญชาจากการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	21 (11.2)	92 (49.2)	64 (34.2)	5 (2.7)	5 (2.7)	3.64	.82	ปาน กลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N = 187)								
ข้อความ	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปาน กลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
33. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นและเปิด โอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น	21 (11.2)	107 (57.2)	39 (20.9)	13 (7.0)	7 (3.7)	3.65	.91	ปาน กลาง
34. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ท่านยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์มากเกินไป	13 (7.0)	46 (24.5)	9 (48.7)	32 (17.1)	5 (2.7)	3.16	.88	ปาน กลาง
35. ผู้บังคับบัญชาท่านเลือก ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับไม่ เท่าเทียมกัน	17 (9.1)	37 (19.8)	92 (49.2)	34 (18.2)	7 (3.7)	3.12	.94	ปาน กลาง
36. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ยอมรับฟังความคิดเห็น ของท่าน ในการแก้ไข ปัญหาทางาน	7 (3.6)	98 (52.1)	61 (32.5)	7 (3.7)	4 (2.1)	3.62	.79	ปาน กลาง
รวม						3.63	.46	ปาน กลาง

จากตารางที่ 5 แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามี 9 ข้อ ที่แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุด 3.96 ในด้านภาระงานข้อ 16 ในเรื่องการมีความภูมิใจและชื่นชมกับผลสำเร็จของงาน รองลงมาเฉลี่ย 3.85 ข้อ 25 ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสามัคคีในหมู่คณะ และพบว่ามีจำนวน 26 ข้อ ที่แสดงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

และพบว่า มี 1 ข้อ ที่แสดงความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยในข้อ 4 ในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายด้าน และโดยภาพรวมได้ตามตารางที่ 6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายด้านและโดยภาพรวม

ความพึงพอใจในด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือน	2.92	.73	ปานกลาง
2. ภาระงาน	3.45	.35	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.52	.65	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	.46	ปานกลาง
รวม	3.42	.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านเรียงตามลำดับพบว่า

ด้านเงินเดือน ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านภาระงาน ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีปัจจัยด้านบุคคลต่างกันมีความความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	63	3.41	.38	.431	.667
หญิง	124	3.43	.39		

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีเพศแตกต่างกันออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏตามผลตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงาน(ด้าน)	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. เงินเดือน					
ชาย	63	2.82	.76	1.376	.170
หญิง	124	2.97	.71		
2. ภาระงาน					
ชาย	63	3.42	.38	.979	.329
หญิง	124	3.47	.34		
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน					
ชาย	63	3.65	.57	2.057	.041*
หญิง	124	3.45	.68		
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
ชาย	63	3.60	.44	.788	.438
หญิง	124	3.65	.48		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
ยุติธรรม ที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าใน
การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.932	.311	2.155	.095
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	26.382	.144		
รวม	186	27.314			

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏตามตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

(N = 187)

ความพึงพอใจใน การทำงาน (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เงินเดือน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	5.32	1.774	3.471	.017*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	93.53	.511		
	รวม	186	98.85			
2. ภาระงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.85	.284	2.323	.077
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	22.35	.122		
	รวม	186	23.20			
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.39	.463	1.088	.356
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	77.94	.426		
	รวม	186	79.33			
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.87	.292	1.391	.247
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	183	38.35	.210		
	รวม	186	39.22			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรมในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
ยุติธรรม ที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ในด้านเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ ปรากฏตามผลตามตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. 23 - 29 ปี	2.83	.75	-	-	-	-
2. 30 - 36 ปี	2.82	.76	*	-	-	-
3. 37 - 43 ปี	3.26	.57	-	-	-	-
4. 44 - 50 ปี	3.19	.51	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. = 23 - 29 ปี 2. 30 - 36 ปี
3. = 37 - 43 ปี 4. 44 - 50 ปี

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีอายุ 23- 29 ปี ($\bar{X} = 2.83$) มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีอายุ 30-36 ปี ($\bar{X} = 2.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

(N = 187)

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	T	P
โสด	119	3.41	.38	.511	.610
สมรส	68	3.44	.39		
(รวมหม้าย/หย่าร้าง)					

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏตามผลตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

(N = 187)

ความพึงพอใจในการทำงาน(ด้าน)	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. เงินเดือน					
โสด	119	2.90	.74	.432	.666
สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง)	68	3.95	.72		
2. ภาระงาน					
โสด	119	3.45	.33	.301	.764
สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง)	68	3.46	.40		
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน					
โสด	119	3.52	.62	.090	.928
สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง)	68	3.53	.72		
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
โสด	119	3.62	.49	.611	.542
สมรส (รวมหม้าย/หย่าร้าง)	68	3.66	.41		

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่
แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

(N = 187)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.818	.409	2.840	.061
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	184	26.497	.144		
รวม	186	27.31			

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(N = 187)

ความพึงพอใจใน การทำงาน (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เงินเดือน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.490	.245	.458	.633
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	184	98.365	.535		
	รวม	186	98.855			
2. ภาระงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.585	.293	2.379	.095
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	184	22.621	.123		
	รวม	186	23.206			
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.792	.896	2.126	.122
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	184	77.540	.421		
	รวม	186	79.332			
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.08	.541	2.610	.076
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	184	38.14	.207		
	รวม	186	39.22			

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกันในทุกๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน

(N = 187)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.041	.014	.092	.965
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	27.273	.149		
รวม	186	27.314			

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานแตกต่างกัน เป็นรายด้าน ปรากฏตามผลตามตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน
(N = 187)

ความพึงพอใจใน การทำงาน(ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เงินเดือน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	5.633	1.878	3.686	.013*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	93.222	.509		
	รวม	186	98.855			
2. ภาระงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.124	.041	.329	.805
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	23.081	.126		
	รวม	186	23.206			
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.240	1.413	3.444	.018*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	75.092	.410		
	รวม	186	79.332			
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.583	.194	.921	.432
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	38.641	.211		
	รวม	186	39.224			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาทำงานในหน่วยงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจใน
การทำงานต่างกัน ในด้านความพึงพอใจในเงินเดือนและด้านความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและด้านความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานต่างกัน เป็นรายคู่ ปรากฏตามผลตามตารางที่ 18 และ 19 ดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน

ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน			
			1	2	3	4
1. 1 – 4 ปี	2.83	.756	-	-	-	-
2. 5 – 8 ปี	2.82	.757	-	-	-	-
3. 9 – 12 ปี	3.26	.570	*	*	-	-
4. 13 – 16 ปี	3.19	.509	*	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = 1 – 4 ปี 2 = 5 – 8 ปี
3 = 9 – 12 ปี 4 = 13 – 16 ปี

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 9-12 ปี ($\bar{X} = 3.26$) มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 13-16 ปี ($\bar{X} = 3.19$) และ 1-4 ปี ($\bar{X} = 2.83$) ตามลำดับ

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 9-12 ปี ($\bar{X} = 3.26$) มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 5-8 ปี ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้าน
ความก้าวหน้าในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน

ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน			
			1	2	3	4
1 – 4 ปี	2.83	.756	-	-	-	-
5 – 8 ปี	2.82	.757	-	-	-	-
9 – 12 ปี	3.26	.570	-	*	-	-
13 – 16 ปี	3.19	.509	*	*	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = 1 - 4 ปี 2 = 5 - 8 ปี
3 = 9 - 12 ปี 4 = 13 - 16 ปี

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 13-16 ปี ($\bar{X} = 3.19$) มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 1-4 ปี ($\bar{X} = 2.83$)

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 9-12 ปี ($\bar{X} = 3.26$) จะมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า 13-16 ปี ($\bar{X} = 3.19$) และ 5-8 ปี ($\bar{X} = 2.82$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง

(N = 187)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.167	.056	.375	.771
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	27.148	.148		
รวม	186	27.314			

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความพึงพอใจใน การทำงาน (ด้าน)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. เงินเดือน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.366	.122	.227	.878
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	98.489	.538		
	รวม	186	98.855			
2. ภาระงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.146	.049	.386	.763
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	23.060	.126		
	รวม	186	23.206			
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.940	.313	.732	.534
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	78.392	.428		
	รวม	186	79.332			
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.556	.185	.878	.454
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	38.668	.211		
	รวม	186	39.224			

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
ในทุกๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามระดับเงินเดือน

(N = 187)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.549	.183	1.252	.292
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	26.765	.146		
รวม	186	27.314			

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ออกเป็นด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 23 ดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความพึงพอใจใน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การทำงาน (ด้าน)						
1. เงินเดือน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.928	.976	1.862	.138
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	95.927	.524		
	รวม	186	98.855			
2. ภาระงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.631	.210	1.705	.168
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	22.575	.123		
	รวม	186	23.206			
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.959	.986	2.363	.073
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	76.373	.417		
	รวม	186	79.332			
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.040	.013	.062	.980
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	39.185	.214		
	รวม	186	39.224			

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน
ในทุกๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาสงค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสงค์การด้านโครงสร้างองค์การกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรายด้าน และโดยรวม

(N=187)

ความพึงพอใจในการทำงาน(ด้าน)	$\bar{X}$	S.D.	r	P
เงินเดือน	2.92	.73	.362	.000*
ภาระงาน	3.45	.35	.556	.000*
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.52	.65	.521	.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	.46	.626	.000*
รวม	3.42	.38	.699	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาสงค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .699$ ซึ่งหมายความว่ายิ่งข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนมากเท่าไรก็จะทำให้ยิ่งมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาสงค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ทั้งนี้เมื่อจำแนกความพึงพอใจตามรายด้าน พบว่าในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันไม่ว่าจะเป็นด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.92$) ด้านภาระงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.63$) แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าความพึงพอใจในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะคะแนนเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากบรรยากาศการทำงานดี มีความเป็นมิตรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีมีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความสัมพันธ์กันดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าแม้ว่าด้านเงินเดือนความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมอยู่ระดับปานกลางแต่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกๆ ด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วยังพบว่าความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับการดำรงชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกๆ ข้อ ลำดับรองลงไปมีความเห็นว่าการได้รับค่าจ้างไม่เหมาะสมเมื่อทำงานล่วงเวลา และเมื่อเปรียบเทียบกับบางหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมแล้วเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับในหน่วยงานไม่มีความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าในด้านเงินเดือนแล้วการเพิ่มเงินเดือนทำได้ค่อนข้างยาก จากผลการวิจัยจึงควรจะมีการจ่ายค่าล่วงเวลาให้เหมาะสมเมื่อมีการทำงานนอกเวลาทำงานตามความเป็นจริง และเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ ประกอบ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในด้านเงินเดือน

2. ด้านบรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามรายข้อ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีแผนภูมิองค์กรที่ระบุหน่วยงานตำแหน่งการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาได้แก่การสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.96$) และการได้รับมอบหมายงานตรงกับตำแหน่ง/หน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ ซึ่งข้อควรพิจารณาด้านโครงสร้างองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่หน่วยงานในองค์กรมีการทำงานซ้ำซ้อนกัน ($\bar{X} = 3.23$) และเมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ด้านได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านภาระงาน

ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานในทุก ๆ ด้าน คือหากโครงสร้างองค์การมีความชัดเจน ความพึงพอใจในการทำงานก็จะมากขึ้นในทิศทางเดียวกัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 2 สมมติฐานหลัก แบ่งเป็น 7 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีปัจจัยด้านบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันนี้ค่อนข้างจะมีสิทธิเสรีภาพมีความเท่าเทียมกันในด้านเพศ มีการยกย่องให้เกียรติและยอมรับบทบาทของผู้หญิงมากขึ้น ประกอบกับระบบการประเมินผลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมนั้นเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิ์ได้รับโอกาสในการประเมินผลงานเท่าเทียมกัน เนื่องจากจะมีการพิจารณาความสามารถส่วนบุคคลมากกว่า ทำให้ไม่มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในการทำงานด้านเพศ

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุ 30-36 ปี ซึ่งมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และช่วงอายุ 23-29 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 จะเห็นได้ว่าเป็นช่วงที่อายุกำลังอยู่ในวัยที่ไม่สูงมาก ทำให้มีความสามารถปรับตัวให้กับกับสิ่งแวดล้อมหรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี อีกทั้งเป็นวัยที่อยู่ในช่วงของการค้นคว้าหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง และมองว่าความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างท้าทายความสามารถ

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 187 คน ปรากฏว่ามีสถานภาพการสมรสโสดจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 ถือได้ว่าเป็นกลุ่มใหญ่ โดยที่ข้าราชการส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสโสด จึงค่อนข้างจะไม่มีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวสูงมาก มีเวลาทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ จึงไม่มีความรู้สึกที่ต่างกันในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน ในทุกๆ ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากงานส่วนใหญ่ในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จะเป็นงานด้านเชิงรุก ผลจากการปรับปรุงโครงสร้างทำให้ภารกิจเปลี่ยนไปค่อนข้างมาก ซึ่งต้องสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมที่ค่อนข้างมีภารกิจหลากหลาย ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับใดก็ตาม จะต้องมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พร้อมกัน อีกทั้งมีการมอบหมายงานตรงกับลักษณะของงานหรือกับความรู้หรือระดับการศึกษา และอาจอันเนื่องมาจากระบบราชการมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ทำให้ข้าราชการต้องกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความพึงพอใจต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุอันเนื่องมาจากข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมได้มีการให้ความรู้ให้แก่ข้าราชการใหม่ๆ อย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับได้เข้ารับการอบรมในความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติได้ อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานช่วง 1-4 ปี เป็นช่วงที่กำลังศึกษาระบบงาน เรียนรู้งาน ซึ่งอายุเฉลี่ยถือว่าอยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาว จึงยังไม่มีความรู้สึกที่แตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลจากการวิจัยเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานแล้ว จะพบว่าจะไม่มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในด้านเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 9-12 ปีจะมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนมากกว่าข้าราชการที่

มีช่วงระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานมากที่สุด นั่นคือมากกว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 13-16 ปี, 1-4 ปี และ 5-8 ปี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานแล้วจะเห็นว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 13-16 ปีมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 1-4 ปี และ 5-8 ปี แต่มีความพึงพอใจน้อยกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 9-12 ปี

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นว่าระดับตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงซี 3-4 ซึ่งถือว่าเพิ่งจะเข้ารับราชการได้ไม่นาน อยู่ในช่วงของการศึกษาเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ สิ่งที่เรียนรู้จึงอาจเป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับ ข้าราชการ จึงไม่ค่อยมีความรู้สึกถึงความแตกต่างของระดับตำแหน่งมากนัก อีกทั้งภาระที่ต้องรับผิดชอบในงานยังไม่สูง เนื่องจากยังมีหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือด้านการกลั่นกรองหรือการให้การปรึกษา

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่อันเนื่องมาจากส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่อยู่ในระดับ เป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ และระดับเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5,600 – 9,344 บาท

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผลการทดสอบพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมทางบวก ยิ่งโครงสร้างองค์การมีความชัดเจนมากความพึงพอใจในการทำงานก็จะมากขึ้นด้วย กล่าวคือหากโครงสร้างมีความชัดเจนในส่วนของการมีแผนภูมิองค์การที่ระบุหน่วยงานตำแหน่งการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานชัดเจน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย/เป้าหมายของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ง่าย การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนก็จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากโครงสร้างองค์การไม่ชัดเจนความพึงพอใจในการทำงานก็จะน้อย ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากส่วนใหญ่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความสามารถปรับตัวให้กับสภาพแวดล้อมขององค์การ หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน และศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ประชากรจากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ระดับ 1-6 ทั้งหมดจำนวน 187 คน

การดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรจากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ระดับ 1-6 จำนวน 187 คน ในช่วงเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2548 โดยทำการตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test และ One Way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคล โดยใช้ t -test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และใช้ One Way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วน (Ratio Scale) หรืออันดับ (Interval Scale) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ระดับ 1-6 จำนวน 187 คน พบว่า

ปัจจัยด้านบุคคล

1. เพศ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 66.3 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.7

2. อายุ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 30-36 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 23- 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุ 44-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.7

3. สถานภาพการสมรส ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 63.7 และมีสถานภาพการสมรสแต่งงานแล้ว (รวมหม้าย/หย่าร้าง) คิดเป็น ร้อยละ 36.3

4. ระดับการศึกษา ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.8 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.9

5. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 5 – 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 13-16 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.6

6. ระดับตำแหน่ง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งซี 3-4 คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งซี 5-6 คิดเป็นร้อยละ 37.9 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งซี 1-2 คิดเป็นร้อยละ 13.4

7. ระดับเงินเดือน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 5,600–9,344 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 9,345–13,089 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.3 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 16,835–20,580 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.5

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณารายด้านต่าง ๆ 4 ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยพบว่า ด้านความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือน

1. ด้านเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) โดยเมื่อเปรียบเทียบกับด้านภาระงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแล้ว ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนน้อยกว่าด้านอื่นๆ หน่วยงานควรพิจารณาให้ความสำคัญเป็นกรณีพิเศษ หากพิจารณารายข้อแล้วจะพบว่าระดับความพึงพอใจมากที่สุด ในเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาได้แก่เรื่องการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.19$) ส่วนประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 2.29$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย และเป็นเรื่องที่ข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในทุกข้อและทุกด้าน และความพึงพอใจน้อย รองลงมาได้แก่การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเมื่อทำงานล่วงเวลา ($\bar{X} = 2.81$)

2. ด้านภาระงาน ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่อง การมีความภูมิใจและชื่นชมกับผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาได้แก่เรื่อง งานที่รับผิดชอบมีคุณค่าและน่าสนใจ ($\bar{X} = 2.72$) ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่เรื่อง การต้องรับภาระงานคนเดียว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.97$) และรองลงมาในเรื่อง การสามารถใช้วันหยุด/วันลาอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.19$)

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรื่องที่มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนให้ได้มีโอกาสศึกษาอบรม ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถ ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่อง งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่การงานสูงขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.40$) และรองลงไปได้แก่การเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.43$)

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเรื่องที่มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนเรื่องที่ข้าราชการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับไม่เท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาได้แก่เรื่องผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไป ($\bar{X} = 3.16$)

ด้านบรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อต่างๆ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มีบรรยากาศองค์การบางข้อที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจในระดับมากได้แก่ เรื่ององค์การมีแผนภูมิที่ระบุหน่วยงานตำแหน่งการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาได้แก่ การสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.96$) และบรรยากาศองค์การที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานในองค์การมีการทำงานซ้ำซ้อนกัน ($\bar{X} = 3.19$) รองลงมาได้แก่ ในหน่วยงานมีกฎระเบียบมากเกินไปจนทำให้มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.23$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีปัจจัยด้านบุคคลต่างกันจะมีความความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีทั้งหมด 2 สมมติฐาน

ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีทั้งเป็นไปตามสมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพิจารณาโดยรวมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีปัจจัยด้านบุคคลที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านบุคคลแต่ละตัว พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือนที่ต่างกันความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 และ 1.7

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งพิจารณาโดยรวม พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านบุคคล		
1.1 เพศ		✓
1.2 อายุ		✓
1.3 สถานภาพการสมรส		✓
1.4 ระดับการศึกษา		✓
1.5 ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน		✓
1.6 ระดับตำแหน่ง		✓
1.7 ระดับเงินเดือน		✓
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	✓	
- โครงสร้างองค์การ		

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการ โดยพิจารณาจากผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านเงินเดือน จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนน้อยที่สุด ในขณะที่ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมากที่สุด โดยข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานอายุระหว่าง 9-12 ปี จะมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนมากที่สุด กล่าวคือ ความพึงพอใจด้านเงินเดือนจะสูงกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานช่วงระหว่าง 13-16 ปี และช่วงระหว่าง 1-4 ปี

ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้หน่วยงานเพิ่มระดับความพอใจในด้านเงินเดือนให้มากขึ้น เนื่องข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ อีกทั้งไม่ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเมื่อทำงานล่วงเวลา และเมื่อเปรียบเทียบกับบางหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมแล้วเห็นว่าเงินเดือนที่ได้ในหน่วยงานไม่มีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งการเพิ่มระดับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนค่อนข้างยาก สาเหตุอันมาจากระบบราชการยังมีข้อจำกัดและไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการอย่างทันทั่วถึง ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมควรมีการพิจารณาด้านอื่นๆ ประกอบได้แก่มีการให้ค่าจ้างหรือตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อทำงานล่วงเวลา หรือมีเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เช่นการจัดรถรับส่งให้แก่ข้าราชการ การจัดหาที่อยู่อาศัยราคาถูก การส่งเสริมหรือสร้างรายได้เช่นการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการกระทรวงยุติธรรม เป็นต้น

1.2 ด้านภาระงาน จากผลการวิจัยจะเห็นว่าความพึงพอใจด้านภาระงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยรองจากด้านเงินเดือน ควรเพิ่มระดับความพึงพอใจด้านภาระงาน โดยลดความรู้สึกที่ว่าเขาคือต้องรับภาระงานคนเดียว การไม่สามารถใช้วันหยุด/วันลาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งต้องทำงานนอกเวลางานอยู่เสมอ หน่วยงานควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น มีการแบ่งมอบงานให้มีปริมาณงานเหมาะสมกับข้าราชการและมอบหมายภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งหากภาระงานในความรับผิดชอบเหมาะสมแล้ว การทำงานนอกเวลาก็จะลดลง ข้าราชการก็สามารถใช้วันหยุด/วันลาได้อย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าจากผลงานวิจัยมีจุดเด่นได้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความภูมิใจและเห็นว่าการที่ทำงานที่ท้าทายมีคุณค่ามาก ดังนั้นเพื่อรักษาระดับความพึงพอใจในด้านภาระงานหน่วยงานควรจะมีการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เพื่อให้เกิดความท้าทาย ให้เห็นถึงคุณค่าของผลงานที่ได้รับหมาย และชี้ให้เห็นว่าการที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายองค์กร

2. ด้านบรรยากาศองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แสดงให้เห็นว่า ยิ่งโครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนมาก ความพึงพอใจในการทำงานก็จะมากขึ้นในทิศทางเดียวกัน และจะเห็นว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรจะมีความความสัมพันธ์ในทางบวกกับเงินเดือน ภาระงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยเพิ่มระดับของบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างให้มากขึ้น เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่ค่อนข้างมีขนาดใหญ่ทั้งโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารกระทรวงยุติธรรมได้พยายามลดสายการบังคับบัญชา และกระจายอำนาจการบริหาร การสั่งการให้แก่องค์กรปลัดกระทรวงยุติธรรม หัวหน้ากลุ่มภารกิจ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็มีงานบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน ที่ไม่ชัดเจนมีผู้เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะในด้านบรรยากาศองค์กรดังนี้

2.1 เพิ่มระดับความพึงพอใจในด้านบรรยากาศองค์กรในส่วนโครงสร้างองค์กร เนื่องจากภาพรวมผลการศึกษาวินิจฉัยจะอยู่ในระดับปานกลาง หรือไม่ก็ควรรักษาระดับความพึงพอใจคงไว้ ควรมีการเพิ่มระดับความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กร โดยกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงาน

และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน ตลอดจนการให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับองค์กร เช่น วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ จะทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจ และรู้สึกผูกพันกับนโยบาย กระบวนการ และมาตรการต่าง ๆ ที่ตนมีส่วนกำหนดขึ้น สำหรับการจัดโครงสร้างขององค์กรควรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เช่น ให้แต่ละคนมีขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ไม่แคบเกินไปจนไม่เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องของกระบวนการในภาพรวม และให้สามารถได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน เป็นต้น

2.2 ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมุ่งไปสู่องค์กรที่เรียนรู้อย่างจริงจัง จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เช่น จัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีงานปฏิสัมพันธ์กัน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประสานความร่วมมือด้านนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะทำให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอก และในด้านของประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจจะมีทั้งความสำเร็จ และความล้มเหลว ข้อสำคัญ คือ การนำความรู้เหล่านี้มาแลกเปลี่ยนกันย่อมทำให้เกิดการแพร่กระจาย (Diffusion) ของวิทยาการใหม่ ๆ ส่วนในด้านการนำความล้มเหลว มาแลกเปลี่ยนกันนั้น ก็จะช่วยให้ต้องมีคนอื่นมาทำผิดซ้ำในเรื่องที่เคยมีคนพลาดมาแล้ว นั่นเอง และนอกจากนี้ การเรียนรู้เป็นทีมจะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กร ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับความพึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy and administration), ด้านการนิเทศ (Supervision - Technical), ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น สำหรับตัวแปรด้านบรรยากาศขององค์กร เช่น ด้านความสามารถและความคล่องตัวขององค์กร (General organizational Competence and Flexibility) ด้านการยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร (Tolerance of Conflict) เป็นต้น ทั้งนี้ควรมีการศึกษาวิจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นระยะๆ เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมต่อไป

2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในระดับอื่น ๆ ได้แก่ข้าราชการระดับผู้บริหารในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการ ระดับ 1–6

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เช่น ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมกับหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงยุติธรรม. 2547. ยุติธรรมชน: ประวัติดั้งและวิวัฒนาการกระทรวงยุติธรรม.

กรุงเทพมหานคร: ทวิทัศน์การพิมพ์.

จิราวรรณ แก้วสนธิ. 2545. อัตมโนทัศน์การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐพล จำบุญมา, ร.ต.อ. 2547. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกอง
บังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐเศรษฐ์ สาริมาณ, ร.ต.ท. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจตระเวนชายแดน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดลยา วุฒิวัฒนกุล. 2544. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมการให้บริการ
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน สำนักพหลโยธิน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

นภัสวรรณ ภูเจริญ. 2542. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมวิชาการเกษตร
ในส่วนกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

- นุชกร จันทร์เปล่ง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ชิว- เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พจมาน เตียมวัฒนรัฐติการ. 2545. การบริหารและจัดการองค์การอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- รัตนา บรรยงคนันท์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูมินทร์ พุ่มพันธุ์ม่วง, ร.ต.อ. 2547. ความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วนิษา พิทักษ์. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิชัย แหวนเพชร. 2543. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมกมล.
- วิธวดี หล่อตระกูล. 2545. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการสูงสุด: ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณุช ทองไพบูลย์. 2543. **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัท นิปอเนเพนต์ จำกัด (ประเทศไทย).** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณภา ณ สงขลา. 2530. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.** สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. 2536. **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สุพัตรา เพชรมณี และ เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2528. **ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนา กำลังคนในระบบราชการไทย.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสนาะ ดิยาว. 2544. **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Aldag , R.J. and A.P.Breef. 1981. **Managing Organization Behavior.** New York: West Publishing Company.

Dersal, V.W.R. 1968. **The Successful Supervisor in Government and Business.** New York: Harper and Row Publishers.

Gilmer, B.V. 1971. **Industrial Psychology.** New York: McGraw - Hill Book Company.

Gordon, J.R. 2002. **Organization Behavior: A Diagnostic Approach.** (7th ed.). New Jersey: Prentice -Hall, Inc.

Harrell, T.W. 1972. **Industrial Psychology.** New York: Holt Rinehart and Winson.

Herzberg, F., B. Mausmer and B.B. Snyderman. 1959. **The Motivation to Work**. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Knowles, M.S. 1974 . Human Resources Development in OD. **Public Administration Review**. 34(3-4): 239-245.

Lawler, L., E.E.Hall and G.R. Oldham. 1974. Organizational climate: Relationship to Organizational Structure, Process and Performance. **Organizational Behavior and Human Performance**. 11(1974): 139-155.

Litwin, G.H. and R.A. Stringer. 1968. **Motivation and Organization climate**. Boston: Division of research, Graduate school of business administration, Harvard University.

Lock , E.A. 1976. **The Nature and Case of Job Satisfaction**. Chicago: Rand McNally.

Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality**. (2th edition.). New York: Harper & Row, Publishers, Inc.

Smith, H.G. 1965. **Psychology of Industrial Behavior**. New York: McGraw – Hill Book Company.

Steer, R.M. and L.W. Porter. 1979. **Motivation and Work Behavior**. (2d ed). New York: McGraw - Hill Inc.

Sweeney, P.D. and D.B. McFarlin. 2002. **Organization Behavior: Solution for Management**. New York: The McGraw- Hill Companies, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามชุดนี้ขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยจะนำไปวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดและไม่แยกเสนอผลการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล ดังนั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด และจะใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุมลดา เกตุมณี

นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารรัฐกิจ

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

โครงการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเลือกหรือกรอกแบบสอบถามให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

☐

1. ชาย

☐

2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

☐

1. โสด

☐

2. สมรส

☐

3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

2. ปริญญาตรี

☐

3. สูงกว่าปริญญาตรี

☐

4. อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน.....ปี

6. ตำแหน่ง..... ระดับ (ซี).....

7. ระดับเงินเดือน.....บาท/เดือน

ส่วนที่ 2 คำถามบรรยาการองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ตามความเป็นจริง

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจ มากที่สุด	พึง พอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึง พอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
โครงสร้างองค์กร					
1. องค์กรของท่านมีแผนภูมิองค์กรที่ระบุ หน่วยงาน ตำแหน่งการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
2. องค์กรของท่านมีระเบียบ /วิธีการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน					
3. องค์กรของหน่วยงานของท่านมีระเบียบ/วิธีการ ปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน					
4. นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานท่านนำไป ปฏิบัติได้ง่าย					
5. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับตำแหน่ง/หน้าที่ ที่รับผิดชอบ					
6. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานท่านได้เป็นอย่างดี					
7. ในหน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบมากเกินไปจน ทำให้มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานยุ่งยาก					
8. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในสายงาน เดียวกันในหน่วยงานท่าน ท่านรู้สึกว่าการ แบ่งงานกันมีเหมาะสมดีแล้ว					
9. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการ ทำงานไว้ชัดเจน					
10. หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบหรือ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ ชัดเจน					
11. หน่วยงานในองค์กรของท่านมีการทำงาน ซ้ำซ้อนกัน					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
เงินเดือน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้					
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ					
4. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม					
6. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเมื่อทำงานล่วงเวลา					
7. เมื่อเปรียบเทียบกับบางหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้ในหน่วยงานท่านมีความเหมาะสมดีแล้ว					
ภาระงาน					
8. งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่าและน่าสนใจ					
9. ท่านต้องทำงานนอกเวลาทำงานเสมอ					
10. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ของท่าน					
11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมดี					

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
12. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระงานหลักเสมอ					
13. ท่านรู้สึกว่าจะต้องรับภาระงานคนเดียว					
14. ท่านสามารถใช้วันหยุด/วันลาอย่างเต็มที่					
15. ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ในเวลาพัก					
16. ท่านมีความภูมิใจและชื่นชมกับผลสำเร็จของงาน					
17. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เหมาะสมที่สุดที่ต้องปฏิบัติต่อไป					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
18. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ท่านแสดงความรู้ ความรู้สามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
19. งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่การงานสูงขึ้นกว่าเดิม					
20. ท่านได้รับความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่					
21. การเลื่อนตำแหน่งของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างเป็นธรรม					
22. โอกาสที่ท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของท่าน					
23. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสศึกษาอบรมหาความรู้ในด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
24. เมื่อท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีประสบการณ์ที่มากพอ ท่านจะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
25. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสามัคคีในหมู่คณะ					
26. เมื่อท่านมีความเดือดร้อนหรือมีความกังวลใจ ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
27. ท่านมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าที่จะทำงานเพียงคนเดียว					
28. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน					
29. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสนิทสนมและสามัคคีกันเป็นอย่างดี					
30. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน					
31. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่มีประโยชน์แก่ท่านในการปฏิบัติงาน					
32. ท่านได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชาจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
33. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
34. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานท่านยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไป					
35. ผู้บังคับบัญชาท่านเลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับไม่เท่าเทียมกัน					
36. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการแก้ไขปัญหางาน					

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ด้านโครงสร้างองค์กร

.....

.....

.....

ด้านเงินเดือน

.....

.....

.....

ด้านภาระงาน

.....

.....

.....

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

.....

.....

.....

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ ข1 แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับบรรยาการองค์การ

ข้อที่	Scale if Deleted Item	Scale Variance if Deleted Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	35.3000	18.3552	.1183	.8056
2	35.7667	15.2885	.6945	.7476
3	35.7667	15.7023	.6088	.7572
4	35.9000	17.0586	.5002	.7725
5	35.5667	17.0816	.3441	.7849
6	35.6000	16.3172	.3993	.7803
7	36.0000	16.7586	.4031	.7790
8	35.9333	19.7195	-.1273	.8296
9	35.8333	13.0402	.8118	.7210
10	35.7000	15.3207	.5927	.7571
11	36.3000	15.5276	.6252	.7549
N of Cases = 30.0 N of Item = 11 Alpha = .7908				

ตารางผนวกที่ ข2 แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเงินเดือน

ข้อที่	Scale if Deleted Item	Scale Variance if Deleted Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	15.9000	28.8517	.6679	.8222
2	16.0667	25.5816	.8277	.7941
3	16.4333	30.5299	.4666	.8469
4	17.1000	30.0241	.4183	.8557
5	16.2000	28.3724	.5006	.8457
6	16.6000	27.7655	.6473	.8225
7	16.5000	24.3966	.7746	.8000
N of Cases = 30.0 N of Item = 7 Alpha = .8490				

ตารางผนวกที่ ข3 แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านภาระงาน

ข้อที่	Scale if Deleted Item	Scale Variance if Deleted Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	36.5000	611.1552	.4884	.7790
2	34.9667	298.5851	.9921	.6474
3	36.8667	621.1540	.2498	.7843
4	37.0667	632.0644	-.0708	.7906
5	34.9333	299.0299	.9911	.6476
6	37.0000	618.8276	.2949	.7832
7	34.9667	298.5851	.9921	.6474
8	36.6667	622.9195	.2623	.7850
9	36.2333	615.3575	.4225	.7811
10	36.6000	609.4207	.5988	.7778
N of Cases = 30.0 N of Item = 10 Alpha = .7785				

ตารางผนวกที่ ข4 แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อที่	Scale if Deleted Item	Scale Variance if Deleted Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	21.5667	11.9782	.5288	.8816
2	21.3667	13.5506	.5929	.8599
3	21.3667	14.1713	.6703	.8573
4	21.2333	13.7023	.5826	.8613
5	21.4667	11.0851	.7669	.8362
6	20.9000	11.9552	.8102	.8302
7	21.5000	12.8103	.7711	.8394
N of Cases = 30.0 N of Item = 7 Alpha = .8711				

ตารางผนวกที่ ข5 แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อที่	Scale if Deleted Item	Scale Variance if Deleted Item	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	39.2667	29.3057	.8166	.8191
2	39.6667	31.0575	.7154	.8291
3	39.6000	32.5931	.5118	.8413
4	39.2667	29.3057	.8166	.8191
5	39.6667	33.5402	.4651	.8446
6	39.7333	28.4782	.7534	.8209
7	39.8333	29.7299	.5870	.8351
8	39.4000	31.6966	.5669	.8373
9	39.8667	31.7057	.3354	.8586
10	39.9667	36.0333	.0019	.8782
11	39.9333	35.0989	.1732	.8597
12	39.7333	28.4782	.7534	.8209
N of Cases = 30.0 N of Item = 12 Alpha = .8513				

ตารางผนวกที่ ข6 แสดงค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	Scale if Deleted Item	Scale Variance if Deleted Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	156.6000	413.0759	.2700	.8411
2	157.0667	396.8920	.8615	.8379
3	157.0667	400.2713	.7327	.8686
4	157.2000	410.0276	.4974	.8401
5	156.8667	407.4299	.4711	.8400
6	156.9000	408.6448	.3600	.8407
7	157.3000	410.7690	.3427	.8407
8	157.2333	420.2540	-.0075	.8426
9	157.1333	393.1540	.7124	.8382
10	157.0000	396.6207	.7720	.8381
11	157.6000	407.1448	.4617	.8401
12	157.4333	398.3920	.5253	.8396
13	157.6000	392.8000	.5514	.8396
14	157.9667	405.9644	.3157	.8414
15	158.6333	414.9989	.0812	.8441
16	157.7333	375.4437	.8529	.8365
17	158.1333	383.8437	.7723	.8374
18	158.0333	384.9989	.6099	.8393
19	156.9667	402.9989	.5629	.8394
20	157.5000	413.4310	.2003	.8417
21	157.3333	410.5057	.3571	.8406
22	157.5333	418.6023	.0368	.8428
23	157.4667	415.5678	.1307	.8421
24	157.4667	418.7408	.0429	.8424
25	157.5000	413.4310	.2003	.8417
26	157.1333	412.3264	.3844	.8405

ตารางผนวกที่ ๖ (ต่อ)

ข้อที่	Scale if Deleted Item	Scale Variance if Deleted Item	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
27	156.7000	406.9759	.4849	.8399
28	157.0667	396.8920	.8615	.8379
29	157.3333	399.4713	.4692	.8401
30	157.1333	404.4644	.5683	.8395
31	157.1333	410.4644	.4759	.8402
32	157.0000	406.8966	.4940	.8399
33	157.2333	393.2195	.6838	.8384
34	156.6667	395.4713	.7791	.8380
35	157.2667	400.2023	.7353	.8386
36	156.6667	395.4713	.7791	.8380
37	157.0667	396.8920	.8615	.8379
38	157.0000	406.8966	.4940	.8399
39	156.6667	395.4713	.7791	.8380
40	157.0667	409.1678	.4837	.8401
41	157.1333	393.1540	.7124	.8382
42	157.2333	393.2195	.6838	.8384
43	156.8000	401.4759	.6320	.8390
44	157.2667	402.0644	.4031	.8407
45	157.3667	418.1023	.0418	.8431
46	157.3333	410.5057	.3571	.8406
47	157.3333	393.1540	.7124	.8382
N of Cases = 30.0 N of Item = 47 Alpha = .8411				