

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
QUALITY OF WORKING LIFE OF ADMINISTRATIVE OFFICIALS
OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

พรนภา นิ่มเจริญศักดิ์
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pornnapa Nimcharoensak

E-mail : 6314154151@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านความยุติธรรมในองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 375 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 สถานภาพโสด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 ประเภทตำแหน่งวิชาการ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รายได้ต่อเดือน 20,000 - 25,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 2) ความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้าราชการตุลาการ , สำนักงานอัยการสูงสุด

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the quality of working life of administrative officials. Office of the Attorney General, namely remuneration and welfare working environment in terms of progress and job security Knowledge and ability to work The balance between life and work Social participation Social relations and justice in the organization

The sample group was administrative officers from the Office of the Attorney General. The sample group who answered the questionnaire were 375 people. The tool used for data collection was a questionnaire. The data was analyzed using a computer program to find percentage (Percentage), mean (\bar{X}) and standard deviation (SD).

The results showed that There were all respondents 375 peoples. Most are female 280 peoples representing 74.70%. Most aged 31-40 yearsold 181 people, representing 48.30 %. Most single 178 people, representing 47.50%. Most are bachelor's degrees 261 people, representing 69.60%. Most academic positions 254 people, representing 67.70%. Most work experience less than 5 years 181 people, representing 48.30%. Most monthly incomes 20,000-25,000 baht 130 people, representing 34.70%.

The results showed that The overall opinions of the quality of work life of administrative officials at the Office of the Attorney General were at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, namely social relations. Social participation in terms of progress and job security Organizational Justice The balance between life and work. Knowledge and ability to work. Remuneration and Welfare and working environment respectively

Keyword : Quality of work life , Administrative officials , Office of the Attorney General

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้ทันกระแสที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจ มนุษย์ย่อมต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีและการทำงานมีความสำคัญ

ต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งวัยทำงานเป็นโครงสร้างใหญ่ของประชากรไทยและยังเป็นกลุ่มที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จึงเป็นกลุ่มที่ภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร หากสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาศักยภาพและอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี จะส่งผลให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการอิสระ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด และมีบุคลากรมากกว่าห้าพันคน มีหลายตำแหน่งตามภารกิจงาน จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งข้อมูลและผลการศึกษาอาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานหรือแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

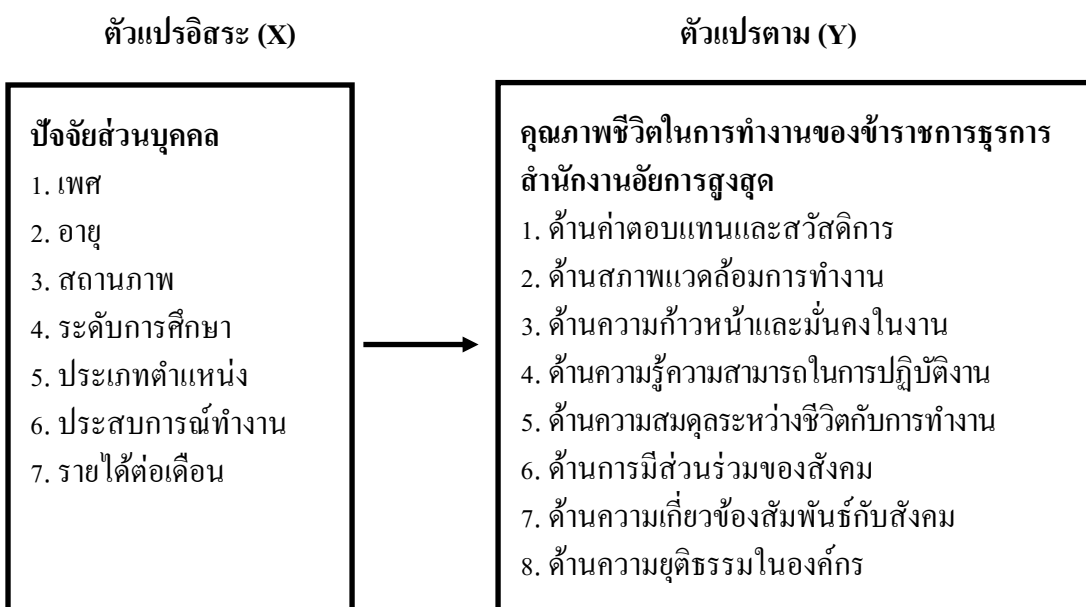
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow's, 1943) ได้อธิบายและนำเสนอความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยลำดับพื้นฐานจะอยู่ข้างล่างและความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตจะอยู่บนสุด โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ขั้นที่ 3 ความรักและการเป็นเจ้าของ ขั้นที่ 4 ความเคารพนับถือ ขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์ของชีวิต

ข้อมูลสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด เดิมเป็นกรมอัยการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ต่อมา มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและหน่วยงานของรัฐ ตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุยญา ปุสัจจร (2559) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสัมพันธภาพสังคม ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

ฉิสาภัทร ม่วงคำ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกาย และด้านจิตใจ

คลนภา ไชยหันขวา (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณาการทางสังคม

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ตามลำดับ

สุภาพ ทรัพย์แก้ว (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านชีวิตและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

พิชญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ

ดาราวี สนธิเนตร (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับสูงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5,115 คน (ที่มา: สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ณ วันที่ 2 ธันวาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 370.99 คน ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ที่จำนวน 375 คน จากประชากรทั้งหมด 5,115 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้กลุ่มตัวอย่างการแจกแบบสอบถามจะใช้วิธีแจกผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปจัดทำชุดข้อมูลและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 375 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 280 คนคิดเป็นร้อยละ 74.70 และเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 , 20 - 30 ปี จำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 20.50 และ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือสมรส จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 และหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นประเภทตำแหน่งวิชาการ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมาคือทั่วไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และอำนวยการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมาคือ 5 – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 , 11 - 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 , 16 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 5.90 , 16 – 20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และ 21 - 25 ปีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาทจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 , 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 , 30,001 – 35,000 บาท จำนวน

33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 , 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และ 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 375 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 มีอายุ 34 - 40 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 สถานภาพโสด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 ประเภทตำแหน่งวิชาการ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รายได้ต่อเดือน 20,000 - 25,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้รับเงินเดือนเป็นไปตามที่คาดหวัง สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประเภทตำแหน่งของท่าน ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างยุติธรรม และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภาทิมวังก์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพสังคม และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการด้านระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมเช่น ไฟฟ้า ประปา ห้องสุขา บรรยากาศในหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและสะดวกในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย หน่วยงานของท่านมีการจัดหาอุปกรณ์ที่สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานของท่านจัดให้มีผู้ดูแลรักษาความสะอาดตลอดเวลา ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉนิศภัทร ม่วงคำ (2559) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกาย และด้านจิตใจ

3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่าน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และท่านมีโอกาสที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ปรับเปลี่ยน หรือ โยกย้าย เป็นไปอย่างยุติธรรม

ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุภาพ ทรัพย์แก้ว (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านชีวิตและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านประสิทธิผลในองค์กร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อย

4. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านปฏิบัติและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้ ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ท่านได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติงานในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ และท่านได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คลนภา ไชยพันธ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณาการทางสังคม

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ท่านพึงพอใจในเวลาปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัว ท่านสามารถจัดเวลาปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติงานของท่านไม่มีอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับผิดชอบภาระงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและจิตใจ และท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมและลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับสังคม โดยตรงตามลำดับ

6. ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน หน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ดาราวิ สนธิเนร (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับสูงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต

7. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านไม่ดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานให้กับบุคคลอื่นๆ ท่านภูมิใจในองค์กรของท่านที่มีต่อการพัฒนาสังคม และท่านให้ความร่วมมือในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านพึงพอใจในการผูกมิตรหรือสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และท่านได้รับการยอมรับในงานที่ทำว่ามีประโยชน์ต่อสังคมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจฉญา ปุสัณจร (2559) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บริษัทจี-เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือด้านสัมพันธ์ภาพสังคม ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

8. ด้านความยุติธรรมในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของท่านผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายท่านได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้รับมอบหมายและท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การให้ความสำคัญในการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมและครบถ้วนตามสิทธิของข้าราชการธุรการที่พึงจะได้รับเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น การกำหนดกรอบระยะเวลาในการจ่ายเงินตักเตือนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ปรับตามเกณฑ์คุณสมบัติให้ชัดเจน และการสำรวจสวัสดิการที่ข้าราชการธุรการพึงได้รับอยู่เสมอเพื่อทราบว่ารายการใดเหมาะสมหรือข้าราชการธุรการต้องการส่วนใดเพิ่มเติม และสวัสดิการใดไม่จำเป็นควรยกเลิก

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การจัดการด้านสาธารณสุขปลอดภัยให้เพียงพอตามสัดส่วนของบุคลากรและประชาชนที่มาใช้บริการในแต่ละสำนักงาน การใส่ใจเสริมสร้างความสัมพันธ์กับความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงานอยู่เสมอ และการใส่ใจในการจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมเป็นสัดส่วนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมความรู้ทางด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้องอยู่เสมอ การจัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสนับสนุนในการจัดจำนวนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ

4. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดฝึกอบรมความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติและถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง และการฝึกอบรมพัฒนาในการใช้โปรแกรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำเอกสารได้

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การมอบหมายงานให้เหมาะสมไม่มากเกินไปเพื่อไม่ให้บุคลากรท้อหรือปฏิบัติงานเกินช่วงเวลาปฏิบัติงาน และทำให้มีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวได้ การให้ความสำคัญโดยการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเวลาอย่างไรให้สมดุลกันกับการจัดสรรเวลาในแต่ละวัน และการมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่มีความสามารถและพร้อมในงานนั้น ๆ เพื่อลดความเครียดที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การให้ความใส่ใจปลูกจิตสำนึกองค์กรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจมากยิ่งขึ้น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพราะความสัมพันธ์ที่ดีเป็นการประสานงานและความคิดเห็นบนฐานของกัญญาณมิตรกับเพื่อร่วมงาน และการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีประสิทธิภาพ เพราะการมีส่วนร่วมต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีน้ำใจให้กันและกัน

7. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรตระหนักถึงโทษทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรอีกด้วย การดำเนินการทางกฎหมายต่อประชาชนอย่างโปร่งใสและเท่าเทียมกัน เพราะสำนักงานอัยการสูงสุดถือเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษตามกฎหมาย เพื่อให้สังคมพัฒนาไปทางที่ดีขึ้น และการใส่ใจในการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์

8. ด้านความยุติธรรมในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การใส่ใจในการจัดอบรมความเป็นผู้นำที่ดีให้แก่ผู้บริหารทุกระดับในการเคารพสิทธิส่วนบุคคล การให้ความใส่ใจ สนใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และกำหนดเป้าหมายของงานให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น สัมภาษณ์ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างสำนักงานในส่วนกลาง และในต่างจังหวัด เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณิศภัทร ม่วงคำ.(2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมมหัศจรรย์อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก
- คาราวี สนธิเนตร.(2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ดลนภา ไชยหันขวา.(2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว.(2560). คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษา ความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ปัจจุยญา ปุสัจญร.(2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- พิริญญา นิลพันธ์.(2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- พิศโสภา ที่มาวงศ์.(2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่ สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สุภาพ ทรัพย์แก้ว.(2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวง สาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565) เกี่ยวกับองค์กร. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2566.
จาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>เกี่ยวกับองค์กร

Maslow's, (1943). A Theory of Human Motivation, Psychological Review.

Walton, R.E. (1973). "Quality of working life." Sloan Management Review.

Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis. (3rd ed). New York : Harper and Row.