

**คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด**
**QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT OFFICIAL
OF THE SECRETARIAT OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL**

ศรทิพย์ โฉมทอง
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sorntip Chomthong
E-mail: schomthong@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการตุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 23.0) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 195 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 มีสถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และ

ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต
คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ABSTRACT

The research of Quality of Work Life of Government Official of the Secretariat of the Office of the Attorney General. The objective is to study Quality of Work Life of Government Official of the Office of the Secretariat of the Office of the Attorney General. The factors of research include Adequate and Fair Compensation, Safe and Healthy Environment, Development of Human Capacities, Growth and Security, Social Integration, Constitutionalism, The Total Life Space and Social Relevance. That are classified by Personal factors were including sex, age, marital status, education level, position level, working time and average monthly income. The population used is Government Official of the Office of the Secretariat of the Office of the Attorney General. The samples used in this research amount of 195 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research Version 23. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that The users all respondents 195 peoples. Most are female 162 peoples representing 83.10%. Most aged 26-35 years old 89 peoples representing 45.60%. Most are marital status single 99 peoples representing 50.80%. Most are bachelor degrees 106 peoples representing 54.40%. Most are knowledge worker positions 161 peoples representing 82.60%. Most are working time under 5 years 105 people representing 53.80%. Most are average income per month 20,001-30,000 baht 129 peoples representing 66.20%.

The results found that Quality of Work Life of Government Official of the Secretariat of the Office of the Attorney General overall is at a high level. Considering each side, then that side is the high level of Social Relevance, Social Integration, Constitutionalism, Development of Human Capacities, Safe and Healthy Environment, Research include Adequate and Fair Compensation and Growth and Security respectively. And medium level of The Total Life Space.

Keyword: Quality of Work Life, The Secretariat of the Office of the Attorney General

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18)

สำนักงานอัยการสูงสุดได้จัดตั้งสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานราชการธุรการ ขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุด มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ดังนั้นการที่จะทำให้ข้าราชการธุรการ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายนั้น องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้อาจไม่ใช่พิจารณาแต่เพียงเรื่องของค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าในงานเพียงอย่างเดียว ในด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีก็ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการให้ดีขึ้น รวมไปถึงความสมดุลในการใช้ชีวิต โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ว่า ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี และส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นองค์ความรู้และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแก้ไขแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 374 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เดือนมกราคม (2566) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 193.28 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 195 คน

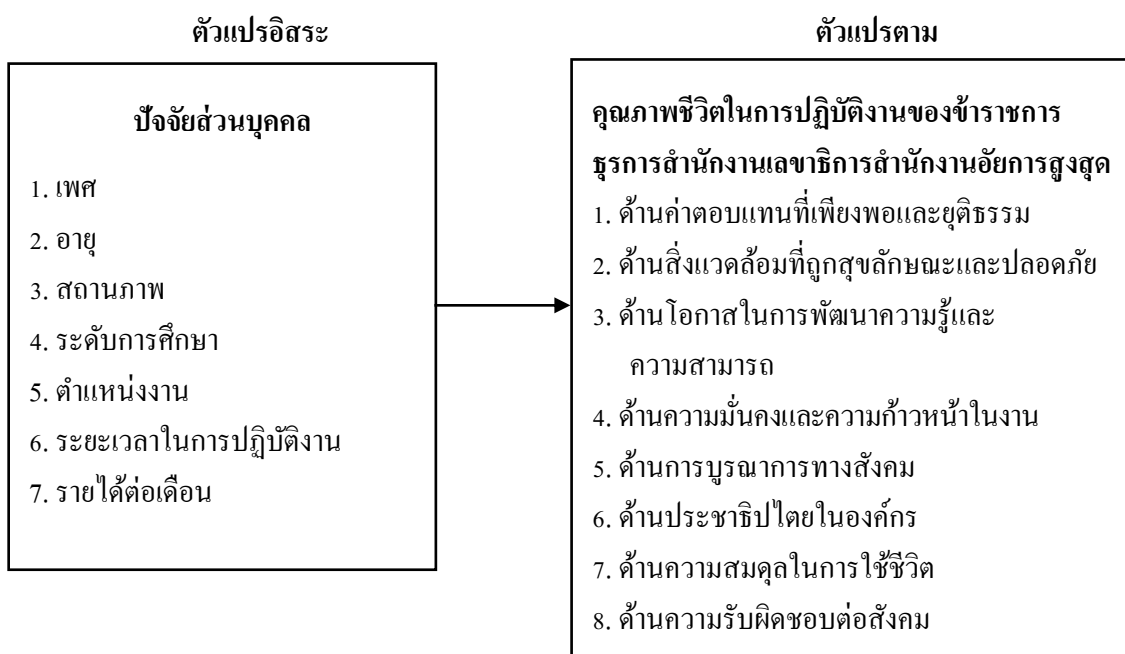
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2566 ถึงเดือนมีนาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นองค์ความรู้ และแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน วฐ สวานานนท์, 2560) นักวิชาการด้านการจัดการองค์การและ เป็นนักวิชาการคนแรกที่เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทำการศึกษาแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) โดยศึกษาสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลสภาพสังคมที่มีผลต่อบุคคลและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) สิทธิในการทำงาน (Constitutionalist) ความสมดุลในชีวิต (Total Life Space) และลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

ข้อมูลสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด แต่เดิมเป็นกรมอัยการ ในปี พ.ศ. 2534 ได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทยไปเป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงใดอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดีกรมอัยการ” เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับ ต่อมาในปี พ.ศ. 2563 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งหน่วยงาน การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยได้จัดตั้งสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานราชการขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุด มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยฉัตร มั่นจิตร์ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

สุดารัตน์ สีสัง (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 8 ด้าน จากการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ตามลำดับ

อุบลพรรณ แก่นจักร (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรธุรกิจเอกชนชื่อ ออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิ

ตามรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ก็ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ และสำหรับอีก 3 ปัจจัย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ปานกลาง คือ คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ปาริย์ รัตนเกื้อกูลกิจและเชิงชาญ จงสมชัย (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ทั้ง 8 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 7 ด้าน ความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

สายชล คงทิม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมเป็นด้านที่ข้าราชการคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน ถัดมาคือ ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล และอันดับสุดท้ายคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ณชชล หาญแสงชัย (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรวมรายด้านพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ดาราวี สนธิเนตร (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และต่ำที่สุดคือด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ศตวรรษที่ 21 (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 374 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เดือนมกราคม (2566)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 193.28 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 195 คน จากประชากรทั้งหมด 374 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำมาจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 195 คน เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 195 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 และเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และอายุ 36-45 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 รองลงมา คือ 45-55 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60, ไม่เกิน 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 และ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และประเภทอำนวยการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมา คือ 10 – 15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90, 5 – 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 รองลงมา คือ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 195 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 มีสถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้ ค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย องค์กรของท่านจ่ายค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการ

ตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ทำให้ผลประโยชน์ ต่อสังคมเป็นด้านที่ข้าราชการคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน ถัดมาคือ ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล และอันดับสุดท้ายคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. **ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในที่ทำงานทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน และสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ และมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีสถานที่ที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศตวรรษที่ ๒๑ (2563)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน

3. **ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้อยู่เสมอ ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานจนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ และท่านได้รับการอบรมตามหลักสูตรพัฒนาตนเอง ที่องค์กรจัดอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อุบลพรรณ แก่นจักร (2560)** ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซี ออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ และสำหรับอีก 3 ปัจจัย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ปานกลาง คือ คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

4. **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพของท่าน องค์กรของท่านสนับสนุน

บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่านและมีโอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต และการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การพิจารณาปรับเปลี่ยน โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณชชล หาญแสงชัย (2563)** ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรวมรายด้านพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีเมื่อท่านต้องการคำปรึกษา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ ท่านรู้สึกไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาของท่านตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาราวี สนธิเนตร (2563)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพ สิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและตัดสินใจข้อเสนอของเสียงข้างมากและมีเหตุผล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปจจริย์ รัตนเกื้อกุลกิจ และเชิงชาญ จงสมชัย (2561)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ทั้ง 8 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 7 ด้าน ความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

7. ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต

ไว้ล่วงหน้าได้ ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาระหว่างการทำงาน ครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ ลักษณะงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว องค์กรให้ความสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุดารัตน์ สีสั่ง (2560)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 8 ด้าน จากการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและความปลอดภัย ตามลำดับ

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรของท่านทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสังคมที่ดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกร สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น องค์กรควรกำหนดนโยบายค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลมีความยุติธรรม เช่น ข้าราชการครูกรจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน ซึ่งรวมถึงประสบการณ์ด้านวิชาชีพด้วย, ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้ องค์กรควรมีการกำหนดสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงทุกด้าน รวมไปถึงสวัสดิการอื่น ๆ ในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ทูการศึกษา เป็นต้น และค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย องค์กรควรพิจารณา

จัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ รวมไปถึงความเสี่ยงที่จะได้รับอย่างยุติธรรม ทั้งนี้ ต้องภายใต้ขีดจำกัดด้านงบประมาณ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

2. **ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ องค์กรควรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความปลอดภัย อุ่นใจ ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการจัดหาอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพและไม่อันตรายต่อการทำงานให้เพียงพอและเหมาะสม นอกจากนี้การตกแต่งสถานที่ทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ให้บรรยากาศภายในสำนักงานดูน่าทำงานมากขึ้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น

3. **ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กล่าวคือ องค์กรควรมีการประชุมรวมกลุ่มงานหรือหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข และงานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้อยู่เสมอ กล่าวคือ การเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิต องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาฝีมือและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วการเรียนรู้กับการทำงานจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นด้วย

4. **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพของท่าน กล่าวคือ องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงาน ควรมีการมอบหมายงานใหม่ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต เสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ และองค์กรของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่านและมีโอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต กล่าวคือ องค์กรต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ

5. **ด้านการบูรณาการทางสังคม** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีเมื่อท่านต้องการคำปรึกษา กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติ และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี กล่าวคือ การร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสผู้ปฏิบัติงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6. **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ควรสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว แต่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและปัญหาเกี่ยวกับงานและส่วนตัวเมื่อต้องการ และท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

7. **ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ กล่าวคือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานมากเกินไป ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ควรมีแนวคิดเรื่องเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานได้จัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น และท่านสามารถจัดแบ่งเวลาระหว่างการทำงาน ครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ กล่าวคือ องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กล่าวคือ องค์กรจึงควรมีกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมเป็นประจำ หรือมีการจัดกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรและได้ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มเติมกรอบแนวคิดการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หรือปรับกรอบ หรือปรับแนวคิด หรือทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่สอดคล้อง ถูกต้อง มาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

2. ควรเพิ่มเติมการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารและข้าราชการเพื่อจะได้รายละเอียดเพิ่มเติมเรื่องปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยกำหนด ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

3. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยประชากรเฉพาะข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งหมด จึงควรระบุนขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อจะได้ทราบว่า โดยภาพรวมแล้ว คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นอย่างไร ซึ่งจะได้นำไปปรับปรุงให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณชชล หาญแสงชัย. (2563). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. สาขาวิชาการบัญชี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดาราวิ สนธิเนตร. (2563). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). สาขาวิชารัฐศาสตร์. ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาจริย์ รัตนเกื้อกูลกิจ และ เจริญชาญ จงสมชัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานจังหวัดอ่างทอง*. วารสารวิชาการแพรวกาพาสินธุ์. มหาวิทยาลัยกาพาสินธุ์.
- ปิยฉัตร มั่นจิตร. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วฐุ สวานานนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศตนันท์ กงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการในปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สายชล คงทิม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลพรรณ แก่นจักร. (2560). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซี ออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Richard E Walton. *Quality of Working Life: What is it?* Stone Management Review. Permission of The Publisher.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : an introductory analysis* (3rd ed). New York : Harper and Row.