

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
The Quality of Work Life of Administrative officials in The Office of
The Attorney General

ธัญชนก แสงมณี

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thunchanok Sangmanee

E-mail: thunchanok_sang_ann@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งหมด 372 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ต่างกัน และข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน; ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the quality of work life of administrative officials in the Office of the Attorney General 2) to study the quality of work life of administrative officials in the Office of the Attorney General separated by personal characteristics 3) to study internal factors are affecting the quality of work life of administrative officials in the Office of the Attorney General

The sample group was 5,453 people of the quality of work life of administrative officials in the Office of the Attorney General. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that administrative officials in the Office of the Attorney General with different gender ,age ,duration of work and average income per month cause differ. And administrative officials in the Office of the Attorney General with different education level did not cause differ. Moreover, job characteristic, work environment and organization structure are affecting. The quality of work life of administrative officials in the Office of the Attorney General.

Keywords : Quality of Work Life ; administrative officials in the Office of the Attorney General

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โลก ซึ่งจะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรจะผลักดันให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการทำงาน จึงเกิดขวัญและกำลังใจและความผูกพันกับงาน การให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรเข้าใจความต้องการของบุคลากร กระทั่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เมื่อพิจารณาความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของ

บุคลากรในองค์กรจะผลักดันให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย และการที่บุคลากรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยส่งเสริมหลายด้าน เช่น ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร เป็นต้น โดยการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะเกิดผลดีตามมาทั้งต่อตัวของผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร ก่อให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ลดความเครียด ความขัดแย้งในองค์กร และที่สำคัญที่สุดคือ ช่วยส่งผลทำให้เกิดความก้าวหน้าและการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของ ผู้ทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำมีความสุขใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจเกิดแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ยอมเสียสละและ อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์กันมากขึ้น ยิ่งในสถานการณ์เศรษฐกิจถดถอย ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร องค์กรจึงไม่ควรจะมุ่งเน้นที่คุณภาพและความสำเร็จขององค์กรเพียงอย่างเดียว ควรจะหันมาให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปด้วย เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะที่ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การ ดำเนินงาน เป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน พัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น มีทัศนคติด้านบวกต่อองค์กร และยังแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงขึ้นด้วย เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการปฏิบัติราชการขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อ
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation)

บริณา หัตถขุนทด (2557) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพ ที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติ

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ความเพียงพอของรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับ ความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ รายได้พิเศษ ความยุติธรรมในการจ่ายเงิน และความสะดวกที่ได้รับในการเบิกจ่ายเงินที่รักษาพยาบาล

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (opportunity to continuously grow and develop human capacities)

ทัศนีย์ชาติไทย (2559) กล่าวว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการไปศึกษางานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) กล่าวว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถ

ควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษา หรือฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน และได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

3. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (balance role of work and personal life)

บวีณา หัตขุนทด (2557) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น หมายถึง พนักงานมี โอกาสได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลโดยแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงาน ครอบครัว และสังคม

วาริณี โพธิราช (2558) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง บุคลากรหรือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัวและสังคม และปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาในแต่ละวัน เพื่อให้มีโอกาสได้พักผ่อนหรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยภายในองค์กร

1. ด้านลักษณะงาน

รณชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ความหลากหลายของงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ หรืองานที่มีลักษณะเป็นงานเฉพาะเป็นงานวิชาชีพ เช่น พยาบาล ตำรวจ เป็นต้น รวมถึงระดับความสำคัญของงานนั้น ๆ ว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดต่อบุคคลอื่นและองค์กร ยังรวมถึงความเป็นอิสระในการทำงานที่พนักงานสามารถตัดสินใจกำหนดขอบเขตของงานได้ด้วยตัวเอง การทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ ไม่ปิดบังและมีความโปร่งใส และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ทำงานที่มีความถูกต้องชัดเจน ทั้งนี้ลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการตั้งไว้

วาริณี โพธิราช (2558) ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่เช่น งานที่มีความท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การกระจายอำนาจ เป็นต้น

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ และมีปริมาณงานที่เหมาะสม และกำหนดขั้นตอนและกระบวนการวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อารียา การ์ตี (2562) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติทำงานอยู่ในหน่วยงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สุนันท์ ลีมรัตน์พันธ์ (2553, อ้างถึงใน นางชนก ผิวเกลี้ยง, 2559) สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีผลต่อการรับรู้ความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีเหตุผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีก็ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศในการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน จัดและออกแบบสถานที่อย่างเหมาะสมและเป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เพียงพอ สะอาด ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศ

3. ด้านโครงสร้างองค์กร

Peter and Waterman (1982, อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อยู่คง) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการควบคุม การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่และสายการบังคับบัญชาภายในองค์การ

อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) โครงสร้างองค์การ เป็นขอบข่ายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการของบุคลากรในองค์การ การกำหนดอำนาจ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การและรวมไปถึงขนาดองค์การด้วยหากเป็นองค์การขนาดเล็ก มีบุคลากรจำนวนไม่มากการดำเนินงานต่าง ๆ ย่อมมีความคล่องตัว และดูแลควบคุมง่าย

โครงสร้างองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการวางแผนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นระบบ เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รณชฎติ ป้องกันภัย (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล เป็นการปฏิสัมพันธ์หรือการกระทำระหว่างกัน การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความรักใคร่ผูกพันกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน เป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

คณศ จุลสุคนธ์ (2554, อ้างถึงใน นันทธนาดา สวามิวิสุตกิจ 2558) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การ แสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เมื่อเดือดร้อนจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งหมด 5,253 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และและค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 372 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วย คำถามในลักษณะประเมินค่าความเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การใช้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 15 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การใช้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.4 ข้อมูลการแสดงความเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้นโดยในส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ภายในองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

3.2 ปัจจัยที่ภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่าการประเมินเงินเดือนมีความยุติธรรม เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ และเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพนักงานวิทยาลัยนานาชาติได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ ได้รับความสะดวกรวดเร็วจาก

การขอสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการของวิทยาลัยนานาชาติเป็นอย่างดี และสวัสดิการที่วิทยาลัยนานาชาติได้จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรากร ฤงเงิน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีพี อีเล็คทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท เอบีพี อีเล็คทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมีความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทน มีความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีสวัสดิการที่ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น มีความสมดุลของปริมาณงานกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ พบว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่ามีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วาโรณี โพธิราช (2558) กล่าวว่าไว้ว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกทำหายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ

1.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา จึงสามารถบริหารจัดการเวลาว่างและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่าไว้ว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรากร ฤงเงิน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีพี อีเล็คทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เอบีพี อีเล็คทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพนักงานบริษัท เอบีพี อีเล็คทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย) บริหารเวลาว่างที่ใช้กับครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ

มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน รวมถึงพนักงานได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่วิทยาลัยนานาชาติกำหนดอย่างเพียงพอ และนอกเวลาปฏิบัติงาน พนักงานสามารถทำกิจกรรมที่สนใจ ทั้งนี้พนักงานวิทยาลัยนานาชาติสามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจุบันเพศหญิง มีรู้ความสามารถในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในสายงานได้เทียบเท่ากับเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชฎิตี ป้องกันภัย (2557) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุต่างกันจะมีความมั่นคงในงาน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีความรู้และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ทองคำ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการสูงสุดที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานงานที่ต้องรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ทำอยู่และความสามารถในการบริหารจัดการเวลา ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล พบว่า เภสัชกรโรงพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา โนยะราช (2555) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครู

โรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้และประสบการณ์ในสายงานที่ทำ อยู่รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูง จะมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่ได้คำนึงถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ทองคำ (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยภายในองค์กร ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านลักษณะงาน ในเรื่องของงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามารามาศิขิตี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2 ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการสูงสุดให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในเรื่องของสถานที่ทำงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) กล่าวว่าไว้ว่า จาก งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชฤดี ป้องกันภัย (2557) กล่าวว่าไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.3 ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ สูงสุดให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ในเรื่องของการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ทองคำ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า จากงานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) กล่าวว่าไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน

3.4 ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดล้วนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำ ให้ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) กล่าวว่าไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะลา เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจจัยญา ปุ สัจจร (2559) กล่าวว่าไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท จี-เน็ตเวิร์คโซลูชัน จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการ สร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนให้มาก โดยพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เพียงพอ

เหมาะสมสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

2. ด้านโอกาสก้าวหน้าและและการพัฒนาความสามารถ องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เพื่อสร้างการสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าว่าองค์กรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงขึ้น และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมโดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากร ควรยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นหลัก รวมถึงมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน พัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต โดยให้บุคลากรได้มีเวลาในการพักผ่อน ทำกิจกรรมการร่วมกัน ควรลดการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และไม่ให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็น เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัว

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับเพศของบุคลากร เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่มากขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ให้ความสนใจกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันทั้งด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสนใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานสูง กับผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย เพื่อสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรที่จะกำหนดระดับเงินเดือน ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยภายในองค์กร

1. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่อง

งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น องค์กรควรอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ในการทำงานที่พร้อมใช้งาน และทันสมัย จัดห้องทำงานและสถานที่จอดรถให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร เพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3. ด้านโครงสร้างองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด องค์กรควรให้ความสำคัญกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบงานของแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับบุคลากรให้รู้สึกว่ามีส่วนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เช่น ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ได้ความแตกต่างด้านความคิด และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น

3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ทองคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติยา โนยะราช. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามคำแหง*.
 วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินทร์ ออบแพทย์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ระนอง*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐ
 ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา หัดขุนทด. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษการทางแห่งประเทศไทย*.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัจฉัยญา ปุสฺสญฺจ. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท จี-เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด*.
 การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รณชฤดี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงาน
 ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒน
 บริหารศาสตร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. งานนิพนธ์รัฐ
 ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*.
 วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรากร ฤงเงิน. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีพี อีเล็คทริฟิเคชั่น (ประเทศไทย)
 จำกัด*. บทความวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1-15.
- สุภาพรรณ สุขทอง. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. นิพนธ์ศึกษาศาสตร์
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีญา การดี. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ
 มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์เภสัชกรรม
 ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.