

คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
QUALITY OF LIFE OF ADMINISTRATION OFFICER IN THE ATTORNEY
AT SARABURI PROVINCE

สาวิตรี อิมยวง
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sawitree Imyuang
Email : 6414991041@rumail.ru.ac.th
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 2.เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 3.เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 4.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี และ 5.เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 62 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t – Test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบ พบว่า 1.ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี และมีรายได้สุทธิต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท 2.ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการให้รางวัลชีวิตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และรายได้สุทธิต่อเดือนต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการต่างกัน และข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด

สระบุรีที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน 5.โดยภาพรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี และร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการได้ร้อยละ 80.3 ($R=0.896$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี, ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

This research aim to study 1.To study the personal factors of administration officer in the Attorney at Saraburi Province. 2.To study the quality of work life factors of administration officer in the Attorney at Saraburi Province. 3.To study the quality of life of administration officer in the Attorney at Saraburi Province. 4.To study the personal factors compared with the quality of life of administration officer in the Attorney at Saraburi Province. and 5.To study the quality of work life factors that effects on the quality of life of administration officer in the Attorney at Saraburi Province.

The sample group used in this research consisted of 62 people, questionnaires were used to collect data. The statistics used to analyze the data were Frequency, Percentage, Mean and Standard deviation are used to analyse the statistics for hypothesis with t-test statistics with one-way ANOVA and Multiple Regression.

The results of the study revealed that 1.administration officer in the Attorney at Saraburi Province. Mostly female. between the ages of 31-40, single status have a bachelor's degree Work experience less than 3 years and have a net income per month less than 20,000 baht 2.Administration officer in the Attorney at Saraburi Province had their opinions on the quality of working life factors. Overall, it was at a high level. But when considering each side, it was found that The managerial aspect of the commander was the most average. and salary and welfare were the least average. 3.Administration officer in the Attorney at Saraburi Province There are opinions on the quality of life of administrative officials. Overall, it was at a high level. But when considering each side, it was found that in terms of work-life balance, the average was the highest. And the personal life balance and life rewards were the least average. 4.The comparison of the quality of life of administrative officials in the Attorney at Saraburi Province classified by personal factors found that gender and monthly net income were different, resulting in different quality of life of administration officer and Administration officer in the Attorney at Saraburi Province age, status, education level and the duration of work is different, resulting in the quality of life of administrative officer are not different. 5.Overall, the personal factors of administration officer general in all 5 aspects affected on the quality of life of administration officer in the Attorney at Saraburi Province and together explained percentage variations in the quality of life of administration officer 80.3 ($R=0.896$)

Keyword: Quality of life of administration officer in the Attorney at Saraburi Province, Quality of work life factors.

บทนำ

คุณภาพชีวิต เป็นการใช้ชีวิตประจำวันครอบคลุมลักษณะที่เป็นความต้องการทางจิตใจของบุคคล เพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่เบียดเบียนมนุษย์และธรรมชาติ ซึ่งคำว่า “คุณภาพชีวิต” นั้น รวมไปถึงคุณภาพชีวิตทั้งในด้านส่วนตัว และการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากร ในองค์กรที่มีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน ร่วมกัน กำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางาน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและขั้นตอนการทำงานระหว่างผู้ร่วมงาน รวมถึงมีโอกาส ที่จะเจริญก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตามความคาดหวัง ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน รวมไปถึงความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สภาพแวดล้อมทางสังคมและครอบครัวที่ดี เพื่อฝึกให้ช่วยเหลือตนเองและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของสังคมด้วย โดยปัจจุบันสังคมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โลก ซึ่งจะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อน องค์กรให้ไปสู่เป้าหมายองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อน องค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร จะผลักดันให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำมีความพึงพอใจในการทำงาน

ดังเช่น ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดโดยมีการแบ่งหน่วยงานกำหนดอำนาจและหน้าที่ให้ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของ องค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญเพื่ออำนวยความยุติธรรมในทางอาญารักษาผลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรมและมีประสิทธิภาพซึ่งในเขตพื้นที่จังหวัด สระบุรีนั้น มีสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งที่เป็นสำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 1 ฝ่ายสนับสนุนงานศาลสูงจังหวัดสระบุรี สำนักงานอัยการจังหวัดสระบุรี สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง สระบุรี สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสระบุรี รวมทั้งหมด 6 หน่วยงานด้วยกัน

ทั้งนี้ในแต่ละสำนักงานมีงานในภาระหน้าที่ที่ข้าราชการตุลาการต้องรับผิดชอบแตกต่างกันไปตาม ปริมาณคดีแต่ละสำนักงาน ซึ่งในแต่ละเดือนมีจำนวนคดีที่ฟ้องร้องเป็นปริมาณมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวน ของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีน้อยแต่ต้องรับผิดชอบงานด้านงานสนับสนุนงานของข้าราชการอัยการและ งานอำนวยการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นปริมาณงานต่อการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะ เป็นการปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรประจำศูนย์อำนวยการคุ้มครองเด็กในคดีอาญาจังหวัดสระบุรี การเข้าเวรประจำ ศูนย์อำนวยการชั้นสูงตรึงคดีจังหวัดสระบุรี การเข้าเวรประจำศูนย์ป้องกันและปราบปรามการทรมานและ การกระทำบุคคลสูญหายจังหวัดสระบุรี และการเข้าเวรประจำศูนย์ศาลแขวงในวันหยุดร่วมกับอัยการ ซึ่งการ ได้รับค่าตอบแทนของข้าราชการตุลาการในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีภาระหน้าที่คล้ายๆกัน จะเห็นได้ว่าอัตราที่ได้รับยังน้อยอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น รวมไปถึงปริมาณคดีที่มากในแต่ละวันทำให้บางครั้งข้าราชการตุลาการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำเป็นต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งนี้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการเป็นผู้สนับสนุนงานอำนวยการของพนักงาน อัยการอันเป็นภาระหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จเรียบร้อยตามเป้าหมาย ดังนั้นการทำให้ข้าราชการตุลาการ

ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีส่วนร่วมในการผลักดันความสำเร็จด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการธรรมาภิบาลที่ได้ทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้บริหารภายในสำนักงานอัยการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีนำนโยบายการบริหารงานจากสำนักงานอัยการสูงสุด มาบริหารจัดการข้าราชการธรรมาภิบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานไม่ใช่เพียงแต่เรื่องของค่าตอบแทนอย่างเดียวในด้านสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงความก้าวหน้าในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ก็ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นตามลำดับในทางตรงกันข้ามหากข้าราชการธรรมาภิบาลขาดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อาจจะขาดความเอาใจใส่ ต่องาน ขาดความกระตือรือร้นจนเกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานหรือต่อองค์กรได้ แต่หากผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและนำนโยบายที่กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะอุทิศเวลา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้

เหตุผลดังกล่าวผู้วิจัย จึงมีความสนใจทำการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี เพื่อให้ทราบว่าการที่มีภาระหน้าที่ ความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ จะมีคุณภาพชีวิตอย่างไรและมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้เพื่อนำข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับนำเสนอผู้บริหารไปปรับเปลี่ยนการบริหารงาน พัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
5. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษาในพื้นที่สำนักงานอัยการในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวนทั้งสิ้น 6 สำนักงาน ซึ่งมีสำนักงานดังต่อไปนี้ 1.สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 1 2.ฝ่ายสนับสนุนงานศาลสูงจังหวัดสระบุรี 3.สำนักงานอัยการจังหวัดสระบุรี 4.สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสระบุรี 5.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี 6.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสระบุรี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมีตัวแปรในการวิจัย คือ

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

2.) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

- 1.) คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านความสมดุลด้านการเงิน ด้านความสมดุลด้านชีวิตครอบครัวด้านความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต และด้านความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการให้รางวัลชีวิต
3. ขอบเขตด้านประชากรที่ทำการวิจัยเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 62 คน จึงทำการเก็บรวบรวมประชากรทุกคน
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือนเมษายน – มิถุนายน 2566

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสและความก้าวหน้ามีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงจุดด้อย หรือเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร
2. เพื่อให้ทราบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อวางแผนปรับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านความสมดุลด้านการเงิน ด้านความสมดุลด้านชีวิตครอบครัว ด้านความสมดุลด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต และด้านความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการให้รางวัลชีวิต

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
Schiffman & Kanuk (2007, p. 150) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล
ศิริพร สอนไชยา (2558, น.14) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มีดังนี้ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์จากการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน
เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, น. 13) ให้ความหมายว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะการทำงานและสภาพของบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละคนอาจไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่แต่ละคนได้กำหนดไว้

ส่วนประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

1. ด้านนโยบายขององค์กร สวัสดิ์ สุวรรณศรี (2556, น. 16) ให้ความหมายว่า นโยบาย หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือแนวทางที่ใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินงานในอนาคตขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. (2551, น.1) ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปของตัวเงินและที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานให้แก่องค์กร ค่าตอบแทนนั้นคือสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร รวมไปถึงรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงานของตนสำหรับงานที่พนักงานเหล่านั้นได้ทำให้

3. ด้านลักษณะงาน ธัญชนก แสงมณี (2562) ให้ความหมายว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ และมีปริมาณงานที่เหมาะสม และกำหนดขั้นตอนและกระบวนการวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

4. ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา สุธิดา โทพันธ์ (2549) ให้ความหมายว่า การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการบริหารให้เป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา ให้ความเป็นธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรม และสอนงานโดยไม่เข้มงวดจนเกินไป ให้การยอมรับความสามารถของบุคลากร ตลอดจนให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงาน จะส่งผลให้เป็นผลดีต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการธรรมาภิบาล

ปรานทิพย์ ภักดีศรีไพวัลย์ (2559, น. 13) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตนเองและสังคม

ส่วนประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

1. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ให้ความหมายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆของพนักงานในเรื่องต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องแบ่งส่วนละเท่าๆกัน ดังนั้นความสมดุลของแต่ละบุคคลซึ่งไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพ ของบทบาทนั้นๆ และส่วนที่สำคัญคือสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด

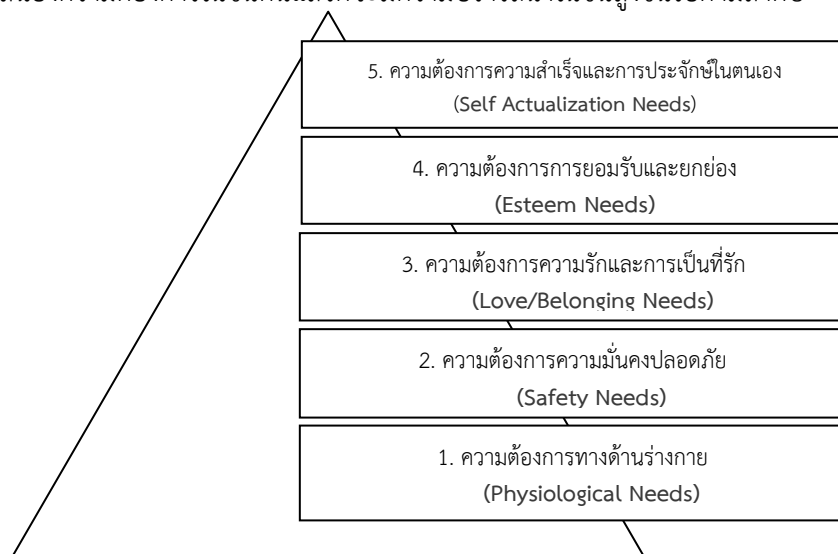
2. ด้านความสมดุลด้านการเงิน วิวรรณ ธาราหิรัญ โขติ (2563, Pran Suwannatat 2020) ให้ความหมายว่า ความสมดุลด้านการเงิน หมายถึง บุคคลที่มีการวางแผนและการปรับตัวด้านการเงินให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอย่างรวดเร็ว จะทำให้บุคคลนั้นมีภูมิคุ้มกันทางการเงินที่ดีและมีความสุขอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Financial Well-being) ส่งผลให้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

3. ด้านความสมดุลด้านชีวิตครอบครัว พสุ วุฒินันท์ (2563) ให้ความหมายว่า ความสมดุลด้านชีวิตครอบครัว หมายถึง ควรใช้เวลาอย่างมีคุณค่าด้วยกันกับสมาชิกในครอบครัวควรหาเวลาที่จะอยู่ด้วยกันมีการพูดคุยถามสารทุกข์สุกดิบระหว่างกัน ช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ ด้วยกัน เป็นต้น

4. ด้านความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต วารสารสรรพยากร (2564) ให้ความหมายว่า ความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต หมายถึง ให้ความเวลากับตัวเองโดยการทำอะไรบางอย่างที่ชอบและสนุกหรือมีความสุขไปกับมัน โดยไม่ต้องให้เวลาหรือ To-do List ต่างๆ มาจำกัดขอบเขต เช่น การออกไปทานอาหารอ่านหนังสือ ดูทีวี หรือนอนกึ่งงีบนอนโซฟา รวมไปถึงการปิดการติดต่อ ที่ไม่จำเป็นต่างๆ ด้วยร่างกายมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร ดังนั้นควรมีการหยุดพักบ้างของตัวเองทำงานอย่างพอเหมาะ เพื่อป้องกันความเสื่อมของร่างกาย และรักษาให้มีคุณภาพเพื่อการทำงานในระยะยาวได้อย่างดีมีประสิทธิภาพการสร้างสรรค์ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work-Life Balance นั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรและองค์กร ควรให้ความสำคัญทีเดียว เพราะสิ่งนี้จะช่วยให้ชีวิตสมดุลประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานการดูแลครอบครัวสุขภาพร่างกายดีสุขภาพจิตใจยอดเยี่ยม เมื่อทุกอย่างดีแล้วก็จะทำให้ชีวิตมีความสุขทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรก็มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้นและมีพนักงานที่มีคุณภาพช่วยสร้างศักยภาพให้กับองค์กรได้ในระยะยาวอีกด้วย

5. ด้านความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการให้รางวัลชีวิต ประเวศ ตันติพิวัฒน์สกุล (2554) ให้ความหมายว่า การให้รางวัลกับตนเองเป็นการเสริมแรงทางบวกอย่างหนึ่งเพราะช่วยให้มีกำลังใจทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตั้งใจไว้และยังช่วยให้สามารถดำเนินกิจกรรมหรืองานที่ได้รับให้ลุล่วงและที่สำคัญที่สุดคือช่วยสร้างความสุขโดยเฉพาะเพื่อนหรือครอบครัวคอยช่วยเหลือให้กำลังใจและสนับสนุนถือเป็นรางวัลชั้นดีเพราะรางวัลนั้นไม่จำเป็นต้องมีขนาดใหญ่หรือมีราคาแพงแต่ควรมีคุณค่าต่อจิตใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow's Hierarchy of Needs) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ระดับเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
(Maslow' Hierarchy of Needs Theory)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา บริษัท ไทยคิคูวา อินดัสทรีส์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่รายได้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 28 -34 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับปริญญาตรีมีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และอายุ งานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ธัญชนก แสงมณี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนผู้ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยที่ภายในองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนปัจจัยที่ภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากข้อมูล 2 แหล่ง คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ ได้แก่ หนังสือทั่วไป หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ บทความวารสารอิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงาน และเว็บไซต์

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) แหล่งข้อมูลของงานวิจัย คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี และเป็นข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 62 คน และนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา

1.1 ใช้ค่าร้อยละและความถี่ อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสและความก้าวหน้า

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติอ้างอิง

2.1 สมมติฐานที่ 1 ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ t-Test ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน ใช้สถิติ One way ANOVA

2.2 สมมติฐานที่ 2 ที่กล่าวว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ใช้สถิติ Multiple Regressions

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 30 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 42 คน เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 37 คน มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 28 คน และมีรายได้สุทธิต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 30 คน

2. ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านนโยบายองค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ข้อมูลคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลด้านการเงิน ด้านความสมดุลด้านชีวิตครอบครัว ด้านความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต และด้านความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการให้รางวัลชีวิตตามลำดับ

4. ข้อมูลคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่มีเพศ และรายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการต่างกัน

4.2 ข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการไม่ต่างกัน

5. ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุระหว่าง 31- 40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิต กิจชอบ (2553) ได้ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา มีความเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ได้ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการของผู้บังคับบัญชามีความเห็นระดับมากที่สุด

3. การศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีความเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญชนก แสงมณี (2565) ได้ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีความเห็นมากที่สุด

4. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 เพศ และรายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับธัญชนก แสงมณี (2565) ได้ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

4.2 อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐวรรณ บุญมา (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายตำรวจปกครองตามความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานโดยรวม ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงทางอาชีพ และความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในด้านความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญชนก แสงมณี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยที่ภายในองค์กรด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในด้านความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต

5.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในด้านความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการให้รางวัลชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธิรักษา พรหมต (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุระหว่าง 31- 40 ปี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับข้าราชการธุรการเพศหญิง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความทัดเทียมในบทบาทหน้าที่การทำงาน หากองค์กรไม่ส่งเสริมอาจทำให้ได้รับประโยชน์ทางทักษะและความสามารถสำหรับข้าราชการธุรการเพศหญิงได้น้อยลง นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนหลักให้กับองค์กรที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะเป็นช่วงวัยที่ยังมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และต้องการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้มีการได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอทั้งในและต่างประเทศซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี

2. จากผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา มีความเห็นด้วยมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรม และพัฒนาให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำทักษะความรู้ความสามารถและศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำที่ดีเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การบริหารเวลาในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน มีการจัดคนให้เหมาะกับตำแหน่งโดยศึกษาข้อมูลความถนัดของข้าราชการธุรการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทำกิจกรรมตามความถนัดและตามความสามารถ โดยการคอยสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษา และฝึกอบรมพัฒนา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลหลักในการดูแล และใกล้ชิดกับข้าราชการธุรการมากที่สุด ทำให้เกิดประโยชน์ภายในองค์กรและส่งผลให้บุคลากรรักในองค์กร

3. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความเห็นด้วยมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมให้กับข้าราชการธุรการภายในองค์กรทุกระดับชั้นเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ จะทำให้ข้าราชการธุรการมีการให้เกียรติ และเคารพในหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ทำงานเป็นทีมร่วมมือปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการธุรการในองค์กรเกิดความกลมเกลียว เป็นที่พึ่งของกันและกัน นอกจากนี้ข้าราชการธุรการต้องมีการแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว แยกเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับการทำงาน

4. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีต่างกัน มีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่มีเพศ และรายได้สุทธิต่อเดือน ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรมีการศึกษา และเจาะข้อมูลเชิงลึกในด้านเพศ เช่น ในเรื่องของความเป็นอยู่เนื่องจากเพศหญิงมีสถานที่ทำงานอยู่ห่างไกลจากครอบครัว จึงอาจทำให้เกิดความวิตกกังวลในครอบครัวจนทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง และรายได้สุทธิต่อเดือน เช่น การจัดสวัสดิการ การลา การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต และปรับเงินเดือนของข้าราชการธุรการแต่ละระดับชั้นให้เหมาะสม เพื่อลดปัญหาคุณภาพชีวิตและไม่ให้เกิดการรับสินบนจากบุคคลภายนอก ซึ่งอาจส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี

4.2 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการไม่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าแม้ว่าอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานจะแตกต่างกัน แต่ก็มีความคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ฉะนั้น คุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดด้านหนึ่ง แต่ยังมีด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

5. จากผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรมีการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการได้มีความก้าวหน้าในชีวิตอย่างเป็นธรรมชาติ เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนเงินเดือนองค์กรควรใช้หลักความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานเป็นเกณฑ์เพื่อไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ภาครัฐควมึงใจที่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนหากองค์กรใช้หลักอุปถัมภ์จะทำให้ข้าราชการธุรการเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจตกต่ำ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีการทำงาน

5.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในด้านความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับข้าราชการธุรการในด้านลักษณะงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามตำแหน่ง การจัดให้มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกในการทำงาน และลดเวลาในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาควรมีการรับข้าราชการเพิ่มหรือแบ่งกลุ่มงานให้เป็นสัดส่วนเนื่องจากจำนวนงานมากกว่าจำนวนข้าราชการธุรการส่งผลให้งานค้างและประชาชนเกิดการร้องเรียนองค์กรอาจได้รับความเสียหาย

5.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในด้านความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการให้รางวัลชีวิต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน นอกจากนี้บ้านพักก็ควรมีการปรับให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้มีสิทธิในการเบิกจ่าย เพราะเป็นสิ่งจำเป็นต่อข้าราชการธุรการเนื่องจากปัจจุบันบ้านพักยังไม่เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการธุรการ และข้าราชการธุรการบรรจุใหม่ไม่สามารถเบิกค่าบ้านพักได้ ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการธุรการเพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระองค์กรควรฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการธุรการให้มีความคิดบวก มีการวางแผนการใช้จ่ายทางการเงิน การจัดสรรเงินส่วนตัวและครอบครัว เพื่อลดปัญหาคุณภาพชีวิตในอนาคตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลกว้างมากขึ้น และให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากประชากรที่เป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีเท่านั้น เพื่อให้การวิจัยในครั้งต่อไปมีความครอบคลุมผลมากยิ่งขึ้นควรขยายพื้นที่ในการศึกษาให้มีกลุ่มตัวอย่างที่กว้างมากขึ้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มระยะเวลาในการศึกษาวิจัยที่มากขึ้น เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านระยะเวลา จึงทำให้การเก็บข้อมูลรวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรีเป็นเพียงการศึกษาในระยะสั้นเท่านั้น

3. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปปรับใช้เพื่อวางแผนการบริหาร ซึ่งจะเป็นโยบายขึ้นต่อสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จุไรวรรณ บินดุหลม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ซารี มณีศรี. (2547). การบริหารธุรการ. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2551). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ถิรรัตน์ พิมพากรณ์. (2558). องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจธนุ วงษ์จินดา. (2556). นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธัญชนก แสงมณี. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด. สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ สาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฏิพันธ์ สุกด้วง. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาลัทธิธรรมศาสตร์.
- ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล. (2554). แผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- ปรางทิพย์ ภักดีศรีไพวัลย์. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พสุ วุฒินันท์. (2563). รูปแบบการให้คำปรึกษาครอบครัวและผู้สูงอายุ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- รัตติยา ศุภจิตกุลชัย. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิวรรณ ธาราธิรัฐโชติ. (2563). **สร้างสังคมผูกคิตด้วย “ESG”.** ค้นเมื่อ 21 เมษายน 2566, จาก <https://thaipublica.org/2022/08/building-esg-driven-society35/>
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.** กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิริพร สอนไชยา. (2558). **ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สวัสดิ์ สุวรรณศรี. (2556). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงาน ก.พ. (2551). **ให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง.** ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, จาก <https://www.ocsc.go.th/>
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ, สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). **สำนักงานอัยการสูงสุด.** ค้นเมื่อ 18 เมษายน 2566, จาก <https://www.ago.go.th/>
- สุธิดา โต้พันธานนท์. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วารสารสภาพพยาบาล.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality.** 2nd ed., New York: Harpers and Row.
- Schiffman & Kanuk. (2007). **Customer Behavior.** 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.