ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

MOTIVATION FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT OFFICIAL OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

ศราวุฒิ ไกรรักษ์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sarawut Krairak
Email: Sarawut.sk.04@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 มีสถานภาพโสด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ

ABSTRACT

The research of Motivation Factors Affecting Quality of Work Life of Government Official of the Office of the Attorney General. The primary objective of this research Motivation Factors Affecting Quality of Work Life of Government Official of the Office of the Attorney General. The factors of research include Motivation Factors Affecting Quality of Life Success in Work, Career Advancement, Work Nature, Relationships with Supervisory, Position and Working Conditions. And Quality of Work Life of Government Official of the Office of the Attorney, Including Adequate and Fair Compensation, Safe and Healthy Environment, Development of Human Capacities, Growth and Security, Social Integration, Constitutionalism, Life Space and Social Relevance.

The study population comprises administrative officers serving in the Office of the Attorney General, with a sample size of 400 respondents who participated in the survey. The research employs a questionnaire-based approach for data collection and utilizes computer-based data analysis techniques to determine frequencies, percentages, means, and standard deviations.

The results found that Government Official of the Office of the Attorney General. The users all respondents 400 peoples. Most are female 303 people representing 75.70%, Most aged 36-45years old 183 peoples representing 45.70%, Most are bachelor degrees 235 peoples representing 58.70%, Most are knowledge worker positions 316 peoples representing 79.00%, Most are working time under 5 years 214 people representing 53.40%, Most are average income per month 20,001-30,000 baht 239 peoples representing 59.70 %.

The results found that Motivation Factors Affecting Quality of Work Life of Government Official of the Office of the Attorney General overall is at a high level. Considering each side, It was found that the most important aspects were Success in Work, Relationships with Supervisory, Position, Work Nature, Career Advancement and Working Conditions.

The results found that Quality of Work Life of Government Official of the Office of the Attorney General overall is at a high level. Considering each side, It found that the aspect with the highest level of Social Relevance and the aspect that side is the high level of Social Integration, Constitutionalism, Growth and Security, Development of Human Capacities, Adequate and Fair Compensation, Safe and Healthy Environment, Life Space respectively.

Keyword : Motivation Factor, Quality of Work Life, Performance of Administrative Officer

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะในปัจจุบันการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นกิจกรรมที่มนุษย์ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์การต่าง ๆ องค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่า

และมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ “คน” ด้วยเหตุนี้ การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็น การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน และการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเป็นองค์ความรู้และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแก้ไขแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการธุรการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยจึงทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 373.64 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

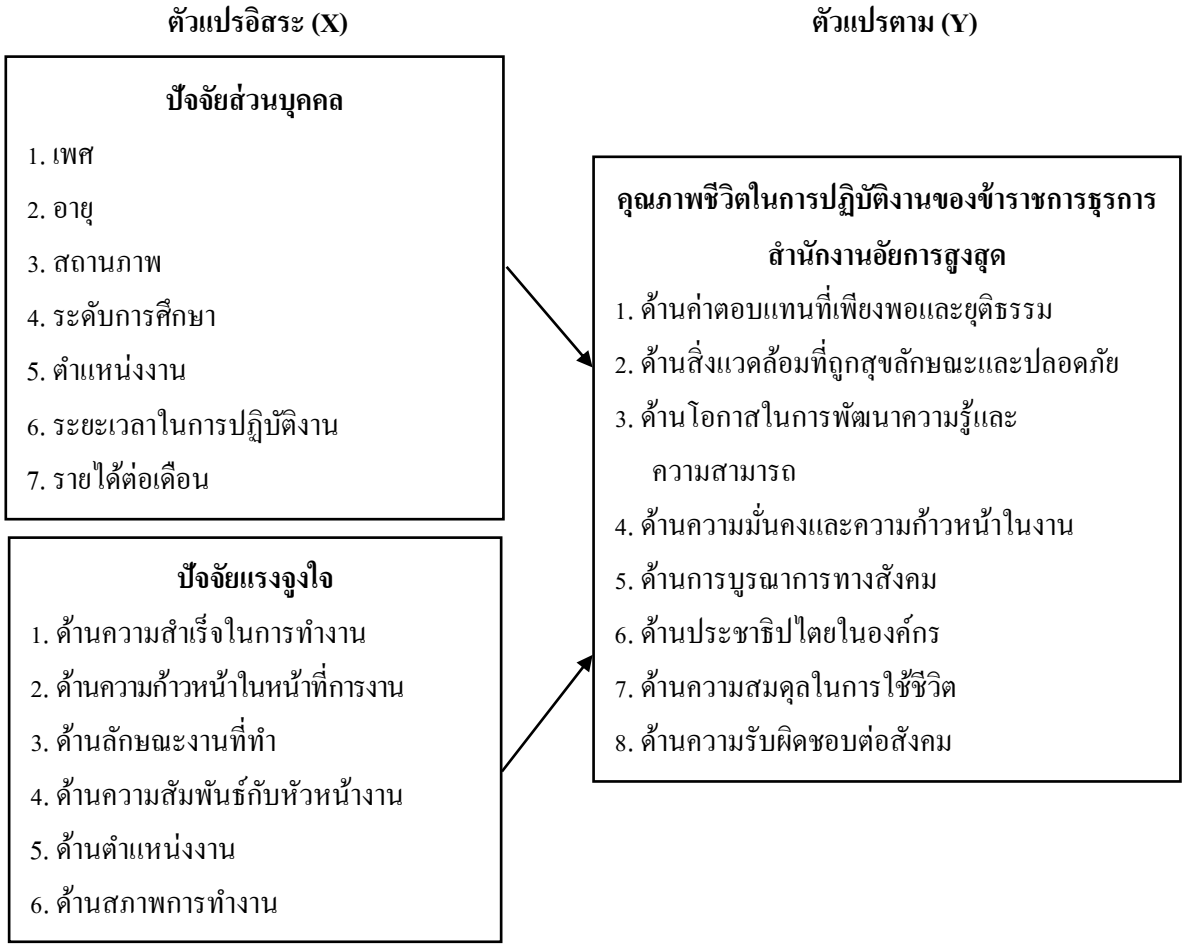
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

2. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

3. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นองค์ความรู้ และแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

กรอบแนวคดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรม เกิดจากความต้องการ เกิดจากธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ (Federick Herzberg,1959) เสนอแนะทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และ(2) ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานคือการสร้างสรรค์บรรยากาศทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Richard E. Walton, 1973) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัดใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม สิทธิในการทำงาน ความสมดุลในชีวิต ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

ข้อมูลสำนักงานอัยการสูงสุด

“สำนักงานอัยการสูงสุด” ให้มีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เที่ยงธรรม และปราศจากอคติทั้งปวง และไม่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงมาก เพียงด้านเดียวคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ

ลัดดาวัลย์ สำราญ, สุรชัย เอมอักษร, ศศินันท์ ศาสตร์สาระ และ โสรยา สุภาผล (2561) ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ พบว่า มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

เยาวภา นียากร (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านสถานภาพ

รุ่งนภา เพ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น ด้านการพัฒนาตนเองและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมในระดับมาก

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

วันรัฐ จัตุชัย (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่าด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ณรงค์เดช โกรัตนะ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การและด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากตามลำดับ

นรเศรษฐ เจียมจิโรจน์ (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้ง 8 ด้าน จะอยู่ระดับ “มาก” พบว่าอยู่ระดับ “มาก” 7 ด้าน โดยอันดับหนึ่งถึงสามของระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และด้านประชาธิปไตยในองค์การ ตามลำดับ

สมบูรณ์ บัวศร (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ

ปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และ ศศิชา วงศ์ไชย (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทน

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชาการและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 373.64 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 400 คน

เครื่องเมื่อที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

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

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

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form และแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบกระดาษ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมา คือ 26-35 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30, 46-55 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00, ไม่เกิน 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20, ประเภทอำนวยการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และประเภทบริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมา คือ 5 – 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30, 10 – 15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ16 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 รองลงมา คือ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 มีสถานภาพโสด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านวางไว้ ท่านสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานพิเศษตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จทันเวลา ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามประสบการณ์การการทำงาน ความรู้และความสามารถ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสเลื่อนขั้นสูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสม หน่วยงานของท่านมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ และท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้อยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมทักษะการทำงาน สัมมนา เป็นต้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านลักษณะงานที่ทำ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ และงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ หัวหน้างานให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือท่าน เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านมีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาหัวหน้างาน หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีกิริยาและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม หัวหน้างานมีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงานให้ท่านอย่างต่อเนื่อง หัวหน้างานให้อิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงาน และหัวหน้างานสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และ ศศิชา วงศ์ไชย (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทน

ด้านตำแหน่งงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่สังคมให้การยอมรับ ตำแหน่งงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับต่อหน่วยงาน ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานของท่านทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานน่าสนใจและท้าทาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์เดช โกรัตนะ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย อยู่ในระดับมาก

ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การและด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ระยะเวลาในการทำงาน 8 ชม/วัน มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี การจัดสถานที่ในการทำงานของหน่วยงานท่าน ถูกแบ่งเป็นสัดส่วน เป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม บรรยากาศการทำงานสร้างแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานที่ทำงานปราศจากกลิ่นเหม็น กลิ่นอับ ฝุ่นละออง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวภา นียากร (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนตรงตามวันที่กำหนด ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานมอบให้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดูแลครอบครัวของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมในระดับมาก

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบและแนวทางด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น ควบคุมแสงสว่าง อุณหภูมิและเสียง หน่วยงานมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ บัวศร (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ ท่านได้ใช้ความรู้

ความสามารถและทักษะของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานจนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของท่านอย่างทันที ท่านได้รับการอบรมตามหลักสูตรพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ และหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา เพ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น ด้านการพัฒนาตนเองและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพของท่าน หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถและมีโอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต หน่วยงานจะมอบหมายงานที่มีความสำคัญแก่บุคคลกรเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สำราญ, สุรชัย เอมอักษร, ศศินันท์ ศาสตร์สาระ และ โสรยา สุภาผล (2561) ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ พบว่า มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านการบูรณาการทางสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาท่านและเพื่อนร่วมงานมักหาวิธีปรับความเข้าใจกันอย่างสันติ ท่านมีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานของท่าน หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงเป้าหมาย และทิศทางในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรเศรษฐ เจียมจิโรจน์ (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้ง 8 ด้าน จะอยู่ระดับ “มาก” พบว่าอยู่ระดับ “มาก” 7 ด้าน โดยอันดับหนึ่งถึงสามของระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และด้านประชาธิปไตยในองค์การ ตามลำดับ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนภายใต้แนวทางการเป็นประชาธิปไตย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว ท่านได้รับความเท่าเทียมกันในการทำงานภายใต้ความเท่าเทียมกันของหน่วยงาน ท่านได้รับเสรีภาพให้สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ และผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและตัดสินใจข้อเสนอของเสียงข้างมากและมีเหตุผล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันรัฐ จัตุชัย (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า ด้าน

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าการแบ่งเวลาที่เหมาะสม ช่วยให้ท่านมีความสุขกับชีวิตมากขึ้น ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ท่านสามารถจัดแบ่งเวลา ระหว่างการทำงาน ครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ท่านสามารถจัดสรรเวลาและวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ล่วงหน้าได้ และลักษณะงานของท่านไม่มีความเครียดสะสมจากการทำงานตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานด้านกฎหมาย รักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน หน่วยงานของท่านช่วยเหลือสังคม โดยให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านทำงานด้วยความโปร่งใส ทำให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสังคมที่ดี และท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง รายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้โดยจัดอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกเข้ารับการอบรม ทำความรู้ที่ได้รับมาใช้กับงานทำให้ตนเกิดความภูมิใจในความสำเร็จของตนเมื่องานนั้นสำเร็จ, ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านวางไว้ ผู้ปฏิบัติงานควรกำหนดถึงผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจนทั้งที่เป็นงานประจำหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตามภาระกิจ, ท่านสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานควรศึกษาแนวทางการทำงานให้ถูกต้องตามแนวทางที่สำนักงานกำหนดขึ้น

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สำนักงานควรทบทวนหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน, การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามประสบการณ์การการทำงาน ความรู้ และความสามารถ สำนักงานควรมีการตรวจสอบสิทธิของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นและเลื่อนตำแหน่งให้สอดคล้องตามเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด, ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม หน่วยงานมีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทำให้ข้าราชการธุรการทุกตำแหน่งงานได้รับความเป็นธรรม

3. ด้านลักษณะงานที่ทำ ข้อเสนอแนะ คือ งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้, งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ควรมีมุมมองเกี่ยวกับงานที่ไม่เคยทำ มองเป็นเรื่องท้าทายความสามารถเพื่อพิสูจน์ตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้, งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน หน่วยงานควรจัดสรรคนให้ตรงกับตำแหน่งงานและตรงกับความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมี พร้อมนำความรู้มาใช้กับงานให้เป็นผลสำเร็จ

4. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ข้อเสนอแนะ คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือท่าน หัวหน้างานควรให้คำแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น สนับสนุนได้ตลอดเวลา, ท่านมีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาหัวหน้างาน ผู้บริหารควรมีการปรับพฤติกรรมภายในให้มีการพูดคุยกัน ควรใส่ใจเรื่องคุณภาพของการทำงาน จัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน, หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีกิริยาและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ผู้บริหารควรจัดการอบรมให้แก่หัวหน้างานเพื่อขจัดประพฤติที่ไม่เหมาะสม มีการทดสอบสุขภาพจิตในการเป็นผู้นำ

5. ด้านตำแหน่งงาน ข้อเสนอแนะ คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่สังคมให้การยอมรับ หน่วยงานควรให้ผู้ทุกตำแหน่งลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือสังคมเพื่อให้สังคมย่อมรับในคุณค่าและตำแหน่งงานนั้น, ตำแหน่งงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ สำนักงานควรเริ่มรับฟังความคิดเห็นความต้องการนั้นควรเป็นสิ่งที่ควรได้รับทั้งขั้นพื้นฐานและขั้นที่เป็นทักษะระดับสูง, ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับต่อหน่วยงาน หน่วยงานต้องปรับค่านิยมภายในถึงความสำคัญของทุกตำแหน่ง ได้รับการยอมรับที่เท่าเทียมกัน

6. ด้านสภาพการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ระยะเวลาในการทำงาน 8 ชม/วัน มีความเหมาะสม สำนักงานควรจัดระยะเวลาการทำงานให้สามารถยืดหยุ่นสำหรับสถานะการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป, สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานควรให้ความสำคัญเรื่องแสงสว่างที่เหมาะสม เป็นแสงสว่างที่ไม่กระทบต่อการทำงาน, สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี สำนักงานควรมีการจัดอบรมขั้นพื้นฐานด้านการรักษาความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้

7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนตรงตามวันที่กำหนด หน่วยงานควรมีการกำหนดเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างชัดเจน,ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น ควรกำหนดนโยบายค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอตามมาตรฐานค่าครองชีพ, ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานมอบให้ องค์กรควรมีการกำหนดค่าตอบแทนอื่น ๆ ควรจัดให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกด้าน

8. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับบุคคล เกี่ยวกับเอกสารและเกี่ยวกับสถานที่ อย่างครบครัน, หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบและแนวทางด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สำนักงานควรมีการวางแนวทางการทำงานด้านความปลอดภัยดำเนินการในรูปแบบการอบรมให้ความรู้, หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน สำนักงานควรมีการจัดหาอุปกรณ์การทำงานที่มีคุณภาพและไม่อันตรายต่อการทำงานให้เพียงพอ

9. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ข้อเสนอแนะ คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ ผู้บริหารควรส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน พัฒนาทักษะในการทำงาน, ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง พร้อมแนะนำการทำงานให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้มาใช้กับงาน, ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานจนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น ๆ ได้

สำนักงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับเข้าร่วมประชุมงานวิชาการทั้งของภายนอกและภายในจะได้เกิดการถ่ายทอดแนวทางการทำงานให้กับบุคคลอื่นในสำนักงานได้

10. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ข้อเสนอแนะ คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพของท่าน สำนักงานควรสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มทักษะการทำงานที่หลากหลายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน, หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม ควรจัดทำคู่มือแนวทางในการประเมินผลให้เข้าใจง่าย รูปแบบคิวอาร์โค้ด, การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต สำนักงานควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ทักษะที่เพิ่มขึ้น ได้รับโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งงานในอนาคต

11. ด้านการบูรณาการทางสังคม ข้อเสนอแนะ คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ควรเปิดโอกาสให้มีการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานภายในสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ, เมื่อเกิดปัญหาท่านและเพื่อนร่วมงานมักหาวิธีปรับความเข้าใจกันอย่างสันติ สำนักงานควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันในการมอบหมายงานเสนอแนะให้ที่ประชุมหารือการทำงานร่วมกัน, ท่านมีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานของท่าน สำนักงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีควรรักษาวัฒนธรรมองค์กรด้านนี้ไว้โดยการจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน

12. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนภายใต้แนวทางการเป็นประชาธิปไตย สำนักงานควรยึดความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเสมอภาคในการทำงาน, ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว สำนักงานควรเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว, ท่านได้รับความเท่าเทียมกันในการทำงานภายใต้ความเท่าเทียมกันของหน่วยงาน ยึดเรื่องความเท่าเทียมของบุคคลเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักความเท่าเทียมกัน

13. ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ข้อเสนอแนะ คือ ท่านรู้สึกว่าการแบ่งเวลาที่เหมาะสม ช่วยให้ท่านมีความสุขกับชีวิตมากขึ้น สำนักงานควรมีแนวคิดเรื่องเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้จัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดี, ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน มีการวางแผนการจัดสรรคนในแต่ละปี, ท่านสามารถจัดแบ่งเวลา ระหว่างการทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

14. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานด้านกฎหมาย รักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม ควรยกระดับการอำนวยความยุติธรรม พัฒนางานขององค์กรให้ทันสมัย โดยสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้, หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการอำนวความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน นำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อลดเวลาการจดส่งเอกสาร ง่ายต่อการเข้าถึง, หน่วยงานของท่านช่วยเหลือสังคม โดยให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน ควรจัดกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมกรอบแนวคิดด้านปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีให้ครบถ้วนทุกด้าน หรือศึกษาทฤษฎีอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามการวิจัย ให้สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ กับคุณภาพชีวิตการในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่สอดคล้อง ถูกต้อง มาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

2. ควรเพิ่มเติมการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ข้าราชการธุรการทุกตำแหน่งงาน เพื่อจะได้รายละเอียดเพิ่มเติมเรื่องปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยกำหนด ข้อมูลที่ได้อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

ณรงค์เดช โกรัตนะ. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 3(2), 78-88

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นรเศรษฐ เจียมจิโรจน์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ. วารสารรัชต์ภาคย์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 17(50), 295-309

ปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และ ศศิชา วงศ์ไชย. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. วารสารวิจัยมหาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 143-156

พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

เยาวภา นียากร. (2562). อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 11(1), 178-187

รุ่งนภา เพ่งรุ่งเรืองวงษ์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ลัดดาวัลย์ สำราญ, สุรชัย เอมอักษร, ศศินันท์ ศาสตร์สาระ และ โสรยา สุภาผล. (2561). การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(29), 191-134

วันรัฐ จัตุชัย. (2563). การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมบูรณ์ บัวศร. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 9(7), 337-353

อทิติ เพ่งพิโรจ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons, New York.

Walton, R.E. (1973). Quality of working life: what is it. Sloan management review.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Edition, Harper and Row, New York.