

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

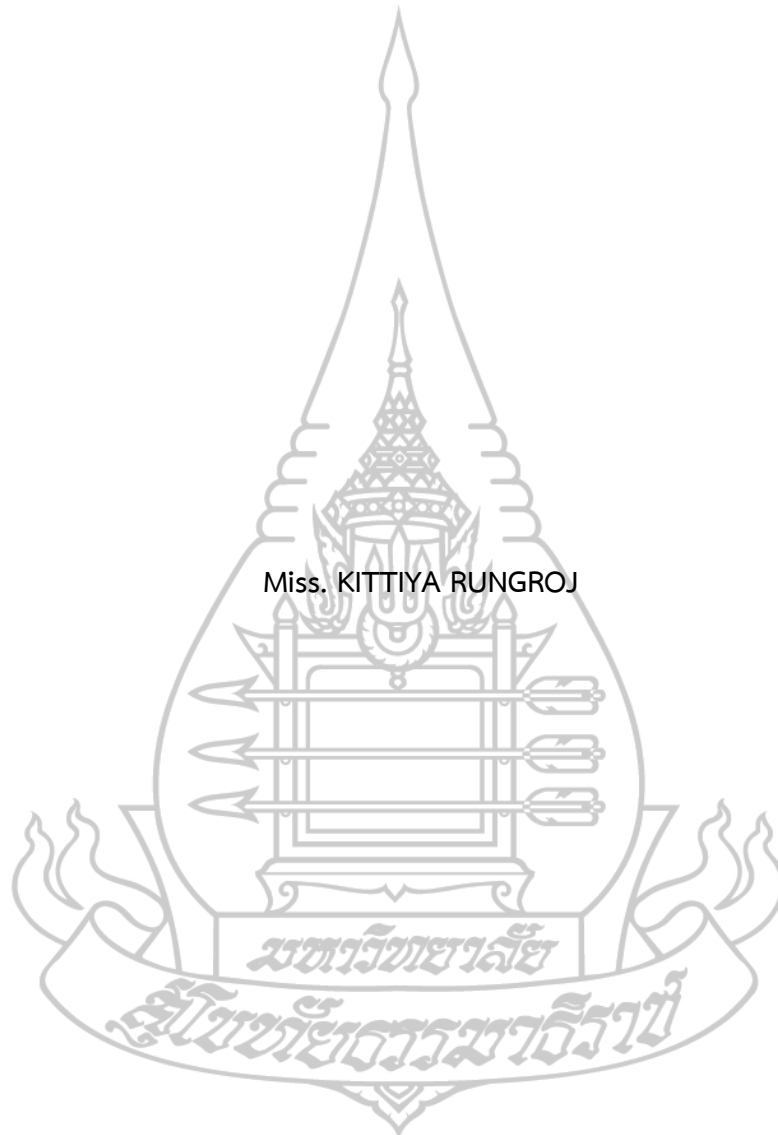


นางสาวกิตติยา รุ่งโรจน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Quality of Working Life Affecting Efficiency Performance of
Administrative Officers at Office of the Attorney General
in the Area of Region 2



Miss. KITTIYA RUNGROJ

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่
ภาค 2

ชื่อและนามสกุล นางสาวกิตติยา รุ่งโรจน์

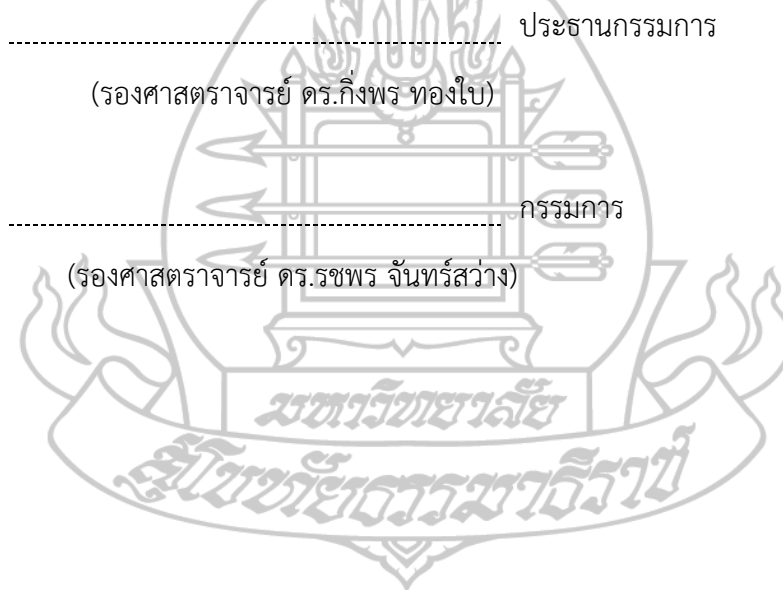
แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2
ผู้ศึกษา นางสาวกิตติยา รุ่งโรจน์ รหัสนักศึกษา 2653002242
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ
สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 (2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 (3) ศึกษาประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 และ
(4) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัด
สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สังกัด
สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 จำนวน 362 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการตารางสำเร็จรูป
เครจซีและมอร์แกน จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์
ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
วิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงอนุมานด้วยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ
โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ โดยรวมอยู่
ที่ระดับมาก (3) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุราชการ ที่แตกต่างกัน จะส่งผล
ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ
(4) ปัจจัยคุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการ
ทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ร่วมกันอธิบาย
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการธุรการ

Independent Study title:

Quality of Working Life Affecting Efficiency Performance of Administrative
Officers at Office of the Attorney General

in the Area of Region 2

Author: Miss. KITTIYA RUNGROJ; ID: 2653002242;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Associate Professor Kingporn Thongbai; Academic year:
2023

Abstract

The objectives of this research were to: (1) determine the personal factors of administrative officers at the Office of the Attorney General in the Area of Region 2; (2) assess the level of quality of work life among administrative officers at the Office of the Attorney General in the Area of Region 2; (3) investigate the level of working performance efficiency of administrative officers at the Office of the Attorney General in the Area of Region 2; and (4) analyze the influence of quality of work life on the working performance efficiency of administrative officers at the Office of the Attorney General in the Area of Region 2.

The population of this quantitative approach consisted of 362 administrative officers at the Office of the Attorney General in the Area of Region 2. A sample of 191 respondents was determined by using Krejcie and Morgan's sample size table. The data collection tool was a questionnaire, distributed via Google Forms. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-tests, F-tests, and multiple regression analysis.

The results indicated that: (1) the overall level of quality of work life among administrative officers was at a high level; (2) the overall level of working performance efficiency among administrative officers was at a high level; (3) different factors of personal such as gender, marital status, and years of service, significantly affected variations in working performance efficiency at 0.05 level, and (4) factors related to quality of work life such as work safety, health promotion, work-life integration, and social relationships could explained 55.70% of the variance in working performance efficiency, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords : Quality of working life Work performance efficiency Administrative Officers

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ พร้อมแนะแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องในการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง กรรมการในการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ บุคลากร รวมถึงเพื่อนๆ นักศึกษาในคณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่ให้ความรู้ทางวิชาการ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาต่างๆ ในการศึกษา ค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จนสำเร็จ ขอขอบพระคุณท่านปิติพัฒน์ ฉัฐนันท์โกเศส ท่านไมล์ตรี อุ๋นวงศ์ และนางกฤษณา สวัสดิ์ดิกุล ที่ได้ให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน คาดว่าผลจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารขององค์การต่อไป



นางสาวกิตติยา รุ่งโรจน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	2
3. กรอบแนวคิดการศึกษา.....	2
4. สมมุติฐานในการศึกษา.....	5
5. ขอบเขตการศึกษา.....	5
6. นิยามศัพท์เฉพาะ	7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
1.1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
1.2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	12
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	15

2.1.	ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	15
2.2.	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	16
3.	บริบทของสำนักงานอัยการสูงสุด.....	18
3.1.	ความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด.....	18
3.2.	อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด	19
3.3.	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วม	20
3.4.	นโยบายการบริหารงาน	20
3.5.	การบริหารทรัพยากรบุคคล	21
3.6.	สำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2	23
4.	ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....		29
1.	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
2.	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	33
3.	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	34
4.	การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
5.	การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยส่วนบุคคล		39
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		42
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		52

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	57
ส่วนที่ 5 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2.....	59
ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
1. สรุปการศึกษา.....	80
1.1. วัตถุประสงค์การศึกษา.....	80
1.2. ระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษา.....	80
1.3. ผลจากการศึกษา.....	81
1.4. การทดสอบสมมติฐาน.....	82
2. อภิปรายผล.....	84
3. ข้อเสนอแนะ.....	88
3.1. ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา.....	88
3.2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาในครั้งต่อไป.....	89
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	94
ก แบบสอบถาม.....	95
ข การตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	103
ค ตารางการหาค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม.....	113
ประวัติผู้ศึกษา.....	115

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการของสำนักงานอัยการ	
สูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 2	30
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุรการ	
ในภาพรวม.....	42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุรการ	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	44
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุรการ	
ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ	45
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุรการ	
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	46
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุรการ	
ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	47
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุรการ	
ด้านการบูรณาการทางสังคม	48
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุรการ	
ด้านสิทธิส่วนบุคคล.....	49
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุรการ	
ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม.....	50

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม.....	51
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ ในภาพรวม.....	52
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ ด้านคุณภาพของงาน.....	53
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ ด้านปริมาณงาน.....	54
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ ด้านเวลา.....	55
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ ด้านค่าใช้จ่าย.....	56
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ โดยรวมและรายด้าน.....	57
ตารางที่ 4.17 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ตารางที่ 4.18 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามเพศ โดยรวม.....	61
ตารางที่ 4.19 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามอายุ โดยรวม.....	62
ตารางที่ 4.20 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกสถานภาพ โดยรวม.....	63
ตารางที่ 4.21 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านคุณภาพของงาน ด้วยวิธี LSD.....	65

ตารางที่ 4.22 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านเวลา ด้วยวิธี LSD	65
ตารางที่ 4.23 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านค่าใช้จ่าย ด้วยวิธี LSD	66
ตารางที่ 4.24 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม	67
ตารางที่ 4.25 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านคุณภาพของงาน ด้วยวิธี LSD	68
ตารางที่ 4.26 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามอายุราชการ โดยรวม.26 ตาราง.....	70
ตารางที่ 4.27 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านคุณภาพของงาน ด้วยวิธี LSD	71
ตารางที่ 4.28 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านปริมาณงาน ด้วยวิธี LSD	72
ตารางที่ 4.29 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านเวลา ด้วยวิธี LSD ตาราง Styles.....	73
ตารางที่ 4.30 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยรวม	74
ตารางที่ 4.31 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามรายได้ โดยรวม	75
ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	77

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง ด้านกฎหมาย ด้านสิ่งแวดล้อม คนไทยทุกคนจะต้องเตรียมพร้อมรับมือสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อยู่เสมอ ในช่วงที่เกิดสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของไทยต่อภาคธุรกิจและประชาชนอย่างมาก ธุรกิจปิดกิจการจำนวนมาก อัตราการว่างงานสูงขึ้น ประชาชนขาดรายได้ มีหนี้สินครัวเรือนเพิ่มขึ้น ทำให้การเติบโตของเศรษฐกิจไทยตกต่ำ หลังจากเกิดวิกฤตโควิด-19 เศรษฐกิจไทยมีการฟื้นตัวที่ดีขึ้นแต่ยังคงเปราะบาง ภาคธุรกิจจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางธุรกิจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน หาโอกาสขยายธุรกิจเพิ่มขึ้น ประชาชนจะต้องลดรายจ่าย ให้น้อยลง ออมเงินให้มากขึ้น เพิ่มช่องทางการหารายได้

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชนผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรควรมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีทัศนคติในการทำงานที่ดี ให้ความสำคัญกับองค์กร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา กล้าที่จะออกจากกรอบเดิมๆ โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยเพิ่มทักษะการทำงานให้กับตนเอง เพื่อให้คู่ควรที่องค์กรจะรักษาไว้ หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2561)

วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นความมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง ไม่มีความยืดหยุ่น และให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา เน้นความเป็นทางการ ประหยัด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า เหมาะสม ตรวจสอบได้ ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการร่วมกันและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสภาพแวดล้อมภายในองค์การถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดการกระตุ้นการแสดงออกเชิงพฤติกรรมของบุคคลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ในการปฏิบัติงานสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อมใช้งาน มีความปลอดภัยและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เคารพความเป็นส่วนตัวของแต่ละบุคคลและให้เกียรติกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน ในองค์การมีการบริหารงานที่ดี มีความยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงบวก มีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร บุคลากรที่มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างขึ้นงานที่มีคุณภาพ สร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร 2. ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีศักยภาพ เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่อยากจะทำผลงานให้ดียิ่งขึ้น 3. เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรสามารถทำผลงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการในการเรียนเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน สวัสดิการท่องเที่ยวภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเป็นการพักผ่อนและหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการด้านการส่งเสริม การออกกำลังกายเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (มุสต่อฟา หมดบินเฮด, 2565)

สำนักงานอัยการสูงสุดได้เน้นพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรเป็นคนดีและคนเก่ง โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นโยบายของอัยการสูงสุด นโยบายที่ 2 บริหารทันสมัย เพิ่มกลไกการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความทันสมัยสร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาความรู้ ศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มืออาชีพ สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี สระแก้ว ปราจีนบุรี จันทบุรี ตราด นครนายก และฉะเชิงเทรา มีทั้งหมด 35 สำนักงาน มีจำนวน 362 คน (ข้อมูล ณ 1 เมษายน 2567) การดำเนินคดีทุกประเภทของสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งตามพื้นที่ส่วนกลางและภูมิภาค 1-9 ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีปริมาณงานคดีจำนวน 51,010 คดี ซึ่งจัดลำดับ

ปริมาณงานคดีที่เยอะที่สุด จะอยู่ที่ลำดับที่ 4 ของสำนักงานอัยการสูงสุด (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2565-31 มีนาคม 2567) และในเขตพื้นที่ภาค 2 เป็นพื้นที่ที่มีค่าครองชีพที่สูง (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมุ่งเน้นในเขตพื้นที่ภาค 2 เนื่องจากเพื่อให้ข้าราชการตุลาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูง นำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

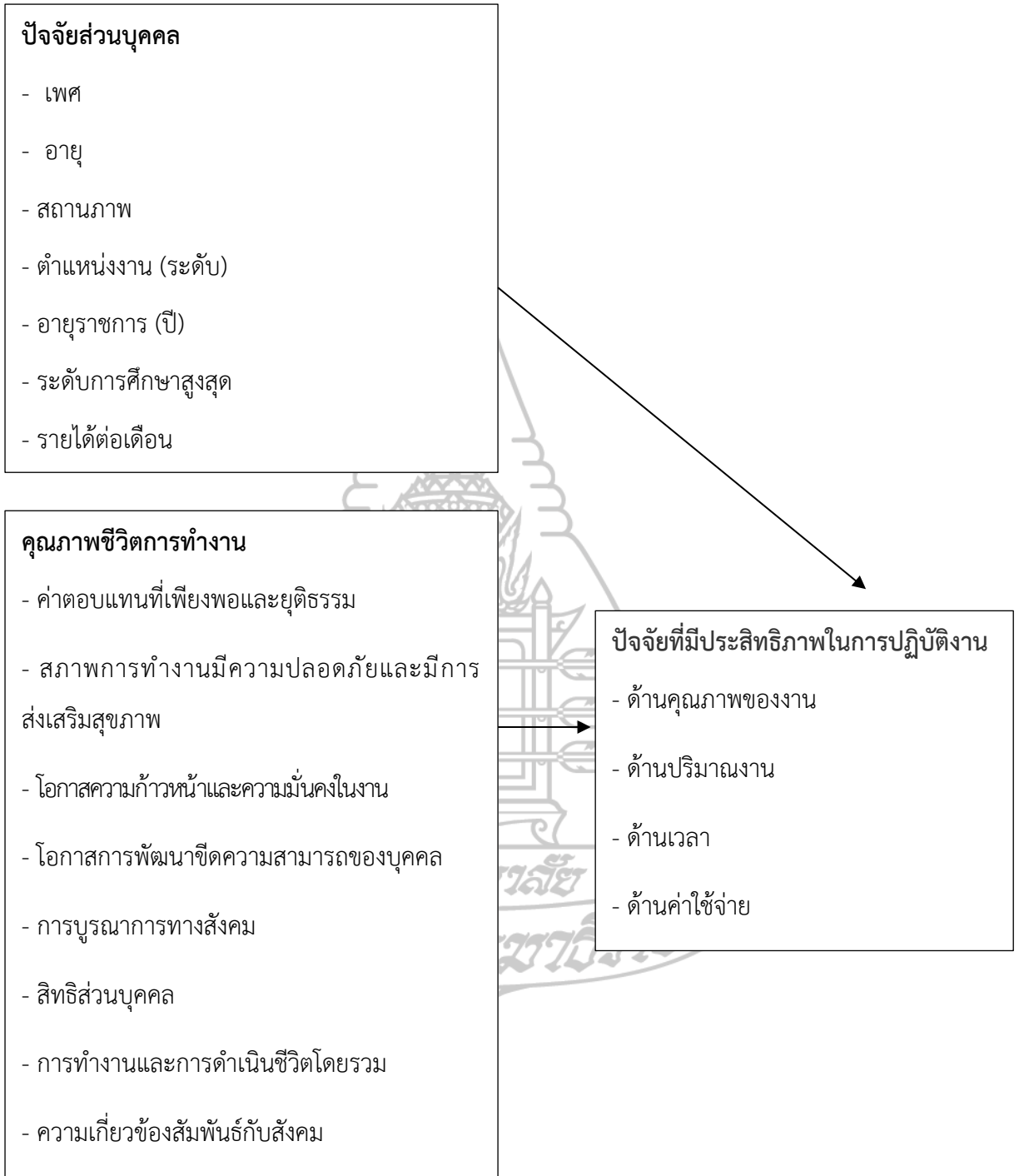
- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตุลาการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 2
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุลาการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 2
- 2.3 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 2
- 2.4 เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 2

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973) และกรอบแนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1989) นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดทางการศึกษาได้ดังภาพนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับปานกลาง

4.2 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

4.3 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4.4 อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษามีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการ สังกัด สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี สระแก้ว ปราจีนบุรี จันทบุรี ตราด นครนายก และฉะเชิงเทรา มีทั้งหมด 35 สำนักงาน มีจำนวน 362 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2567) หากกลุ่มตัวอย่างวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปที่นำเสนอโดย เครจซีและมอร์แกน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดของวอลตัน (Walton,1973) ประกอบด้วย 8 ด้าน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

5.3.2 ตัวแปรตาม : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดของปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman,1989) ประกอบด้วย 4 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่าย

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาใช้ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน เมษายน 2567 ถึงเดือน สิงหาคม 2567 รวมระยะเวลา 5 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ข้าราชการธุรการ** หมายถึง ข้าราชการที่อยู่สำนักงานอัยการสูงสุด โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านธุรการ ด้านการเงินและบัญชี ด้านพัสดุ และงานด้านคดี เพื่อสนับสนุนงานและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการ

6.2 **สำนักงานอัยการสูงสุด** หมายถึง องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ เป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล อัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและเป็นผู้แทนนิติบุคคล

6.3 **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภายใต้อองค์ประกอบ 8 ด้าน มีดังนี้

6.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

6.3.2 ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมในสถานที่ทำงานดี มีความปลอดภัย ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร

6.3.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานและรายได้

6.3.4 ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล เปิดโอกาสโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

6.3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

6.3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล การเคารพ ปกป้องสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคลากร

6.3.7 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

6.3.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

6.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน มีดังนี้

6.4.1 ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีความถูกต้องตามคำสั่งและระเบียบต่างๆ

6.4.2 ด้านปริมาณงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และปริมาณงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา

6.4.3 ด้านเวลา บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และมีวิธีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

6.4.4 ด้านค่าใช้จ่าย บุคลากรใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

7.2 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธรรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

7.3 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

7.4 นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะมาปรับปรุง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ผู้ศึกษาได้ทำดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความทางวิชาการ หนังสือ สารนิพนธ์ และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับใช้ในการศึกษา ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. บริบทของสำนักงานอัยการสูงสุด

- 3.1 ความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 3.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วม
- 3.4 นโยบายการบริหารงาน
- 3.5 การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.6 สำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

4. ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและผู้รู้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 คำว่า คุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ คำว่า งาน หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ มักใช้เข้าคู่กับคำ การ เช่น การงาน เป็นการเป็นงาน ได้การได้งาน

Davis & John (1989) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจ โดยจะต้องพยายามปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีต่อพนักงานมากที่สุด ไม่เครียดเกินไป สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานมากกว่าความต้องการพื้นฐาน และควรให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนหรือการทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การเป็นพลเมืองคู่สมรส พ่อแม่

Doaa Ramadan Ali Mohammed (2024) ได้ให้คำจำกัดความว่าคุณภาพของชีวิตการทำงานสะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพและเป็นกำลังใจของสถานที่ทำงานที่สนับสนุน ส่งเสริม และเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม และโอกาสในการเจริญเติบโตและความใส่ใจในด้านมนุษยธรรมในสถานที่ทำงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต

กิติยากร สามารถ และ กนกพร สารธิดา (2565) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตในการทำงานที่มีมาตรฐานเหมาะสม สามารถสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในที่ทำงานสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

ตัสนิม ทับคำ (2563) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่สำคัญประกอบด้วยค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับทางสังคม ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น จึงจะทำให้เกิด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจ ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

มูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมมีความมั่นคงทำให้เกิดความสุข โดยจะมีผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในโครงการ ทำให้องค์กรมีนโยบายและวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงานบุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานทำให้ภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร อีกทางหนึ่งองค์กรประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ศตวรรษ คงทอง (2563) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต ดังที่ Elton Mayo (อ้างใน กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล, 2550) ได้ศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับเรื่องบุคคล พบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงต้องให้ความสนใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความปรารถนาของแต่ละบุคคลจากการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ได้เลื่อนเงินเดือน มีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ดี มีความปลอดภัย มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและจากสังคม เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แต่ละบุคคลมีความรู้สึกมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและจงรักภักดีต่อองค์กร

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและผู้รู้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

Walton (1973) คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition) พนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ดังนั้นจึงควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้พนักงานทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาอาชีพภายในองค์กรตามสายงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity of human capacity) พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Constitutionalism) พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน มีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (Work-life balance) พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม

Karoso et al (2022) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นโปรแกรมที่ปรับปรุงสภาพการทำงาน (จากมุมมองของพนักงาน) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร/หน่วยงานมากขึ้น (จากมุมมองของผู้จัดการ) คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีบทบาทในการติดตามคุณภาพงานของพนักงานด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้ผู้นำได้รับแนวคิดในการปรับปรุงองค์กร/สถาบัน โดยสรุป ตัววัดคุณภาพชีวิตการทำงานใช้เพื่อวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถใช้ตัววัด 10 ประการในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ข้อจำกัดของพนักงาน
2. ข้อจำกัดของพนักงานคือพนักงานน้อยลง ดังนั้น บริษัทจึงต้องดำเนินการ เช่น เรื่องความปลอดภัย คณะกรรมการและโครงการความปลอดภัยในการทำงาน และโครงการพนักงานใหม่
3. คำตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
4. ระบบการให้รางวัลแก่พนักงานจะต้องมีความเหมาะสม ยุติธรรม และเพียงพอ หมายความว่า รางวัลที่องค์กรมอบให้กับพนักงานจะต้องเป็นที่น่าพอใจ มาตรฐานการครองชีพของพนักงานที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานค่าจ้างและเงินเดือนที่ใช้บังคับ ในตลาดแรงงาน
5. การสื่อสาร
6. เพื่อให้การสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือฝ่ายบริหารเป็นสิ่งที่ดี จำเป็นต้องสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ว่าจะผ่านฝ่ายบริหารโดยตรงหรือผ่านสหภาพแรงงานหรือการประชุมกลุ่ม
7. การแก้ไขข้อขัดแย้ง
8. สิ่งที่สามารถทำได้ในการแก้ไขข้อขัดแย้ง ได้แก่ การเปิดกว้าง กระบวนการส่งมอบผลลัพธ์ที่เป็นทางการ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
9. การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
10. ความจำเป็นสำหรับบริษัทต่างๆ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือการพัฒนาพวกเขาให้ดีขึ้น เพื่อรักษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และสามารถส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่อยู่เสมอ และหลีกเลี่ยงความยุ่งยากในการทำงาน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของบริษัท

ลดลง บางสิ่งที่สามารถทำได้ ได้แก่ การเสนองาน การฝึกอบรม (การศึกษา) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งงาน

Casio (2003) ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสบายใจ การทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะการทำให้คนทำงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรสามารถทำงานได้จนถึงช่วงเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากรที่สามารถทำงานได้ปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe Environment) สถานที่ทำงานมีการจัดการเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยให้กับบุคลากร ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย และมีโปรแกรมเพื่อดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่มาจากการแข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจในลักษณะเดียวกัน

4. ความภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานจะต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร จะต้องเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือประชาชนและสังคม

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนา และให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องราวร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา เพื่อสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่มหรือในองค์กร

9. การมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย มีศูนย์ทันตกรรม รวมถึงมีโปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และมีโปรแกรมให้คำแนะนำในด้านสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเลือกทำการศึกษาทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1973) เนื่องจากมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์การที่จะศึกษาในครั้งนี้

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและผู้รู้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 คำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน คำว่า ปฏิบัติ หมายถึง ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ, กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ คำว่า งาน หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ, มักใช้เข้าคู่กับคำ การ เช่น การงาน เป็นการเป็นงาน ได้การได้งาน

พัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวนิชย์ (2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัดได้

ศตวรรษ คงทอง (2563) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

Peter Drucker (1967) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุนันต์ เชิดชม (2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ มีวิธีการหรือแนวทางในการสร้างผลงานที่ดี ผลงานมีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างสูงสุด

จากความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยบุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะ มีศักยภาพที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพและทันเวลา ทำให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและผู้รู้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ทีมงานมีการผสมผสานของทักษะ ความรู้ และความสามารถที่หลากหลายของแต่ละบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ การทำงานมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกัน และสมาชิกทุกคนในทีมงาน เข้าใจ ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์
3. การเปิดเผยและเผชิญหน้ากัน (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานแบบ เปิดเผย ตรงไปตรงมา สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกได้โดยตรงและหันหน้าร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างความเข้าใจ

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกในทีมได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถพูดคุยกันได้อย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมช่วยกันทำงาน สนับสนุน ช่วยสร้างทักษะความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญห

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานในทีมจะมีการประชุม ปรึกษา และหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และการตัดสินใจในการนำข้อมูลมาใช้ จะต้องได้รับความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์นั้นๆ สมาชิกในทีมทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทราบถึงปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกในทีม เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับสมาชิกในทีมได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่นำมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานของสมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ร่วมมือกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีมสามารถสื่อสารได้อย่างถูกต้อง มีความชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในทีม

ปีเตอร์สัน และโพลแมน Peterson, & Plowman (1989) องค์กรประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย มีดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานมีคุณภาพสูง งานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลของงานเป็นไปตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีปริมาณงานที่เหมาะสม มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการจัดการเวลาที่ดี เพื่อให้ได้ปริมาณงานได้ตามที่องค์การได้เป้าหมายไว้

3. เวลา (Time) คือ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทันทเวลา และพัฒนาวิธีการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ ค่าใช้จ่ายในการลงทุนจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน ใช้เงินลงทุนน้อยที่สุด แต่ได้ผลกำไรมากที่สุด ใช้ทรัพยากรทั้งด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี อย่างคุ้มค่าและมีการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ผู้ศึกษาได้เลือกทฤษฎีของปีเตอร์สัน และ โพลแมน Peterson, & Plowman (1989) องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาในครั้งนี้

3. บริบทของสำนักงานอัยการสูงสุด

3.1 ความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด

อัยการไทยได้ก่อตั้งขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในระยะเริ่มแรกมีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบอัยการในประเทศภาคพื้นยุโรป เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน ต่อมาได้เปลี่ยนไปใช้ตามระบอบอัยการอังกฤษ มีอัยการเป็นโจทก์ฟ้องผู้กระทำผิดต่อศาล จำเลยมีสิทธิสู้คดี โดยศาลวางตัวเป็นกลาง เป็นผู้ตัดสินคดี

เดิมเมื่อตั้งกระทรวงยุติธรรมในปี ร.ศ.110 ยังไม่มีกรมอัยการ คงมีแต่กรมรับฟ้อง และรับเรื่องราว ทั้งแพ่งและอาญา ต่อมาวันที่ 1 เมษายน ร.ศ.112 หรือ พ.ศ.2436 จึงได้ตั้งกรมอัยการขึ้น เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงยุติธรรม มีหลวงรัตนานุปัติ ต่อมาเป็น “ขุนหลวงพระยาไกรสี” เป็นอธิบดีคนแรก มีหน้าที่ราชการเป็นทนายหลวง ว่าความแผ่นดินในศาลทั้งปวง ณ สนามสถิตยุติธรรม และศาลกงสุลต่างประเทศ อัยการรุ่นแรกมี นายมี นายจัน นายโหมต นายสอน นายเชียว เป็นต้น

เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2465 สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีประกาศพระบรมราชโองการ ให้โอนกรมอัยการไปขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย จนถึงวันที่ 28

กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) จึงได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวงใด แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดี” กรมอัยการ เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับงานอัยการให้มีความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น และมีให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวไกลกว่าการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนโดยส่วนรวมยิ่งขึ้น

3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

3.2.1 ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

3.2.2 ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ

3.2.3 ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร

3.2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้

3.2.5 ดำเนินการตามที่รัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ

3.2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

3.2.7 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

3.2.8 ติดต่อกับและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

3.2.9 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2)

หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นผู้สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบ หรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

3.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วม

3.3.1 วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและความ
ผาสุกของประชาชน"

3.3.2 พันธกิจ

1. อำนวยความยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส พึ่งพิงได้บนพื้นฐานของ
ความเสมอภาค
2. รักษาผลประโยชน์ของรัฐ เพื่อประโยชน์สาธารณะและการพัฒนาประเทศ
อย่างยั่งยืน
3. รับรู้ ดูแล แก้ปัญหาในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และเป็นที่พึ่งของ
ประชาชนในด้านกฎหมาย
4. พัฒนาศักยภาพองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกบนฐานความ
เชี่ยวชาญ

3.3.3 ค่านิยมร่วม "PUBLIC"

- P : People First ประชาชนมาที่หนึ่ง
U : Uprightness เป็นที่พึ่งความยุติธรรม
B : Betterment คิดและทำเพื่อพัฒนา
L : Lawfulness รักษากฎหมายด้วยเหตุผล
I : Integrity ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส
C : Collaboration ร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย

3.4 นโยบายการบริหารงาน

อัยการสูงสุด (นายอำนาจ เจตน์จริฎรักษ์) ได้แถลงนโยบายการบริหารงานของ
อัยการสูงสุด "PUBLIC TRUST" เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566 ให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ
สูงสุดทราบและถือปฏิบัติ สรุปลงนี้

นโยบายที่ 1 : สังคม ประชาชน เชื่อมั่น

สร้างความเชื่อมั่น ในกระบวนการยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ด้วยการพัฒนาคุณภาพงานสอบสวนคดีอาญาของพนักงานอัยการ ผลักดันให้กระบวนการบังคับคดีและการประนีประนอมยอมความระหว่างคู่พิพาทในชั้นพนักงานอัยการมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวดเร็วเป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมและประชาชน

นโยบายที่ 2 : บริหารทันสมัย

เพิ่มกลไกการบริหารงาน ของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความทันสมัย สร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะความรู้ ศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ มีความพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 3 บุคลากรมีคุณธรรม

พัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ และบุคลากรเป็นคนดีและคนเก่ง โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.5 การบริหารทรัพยากรบุคคล

3.5.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการตาม "ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563" โดยฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ระดับพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการเข้าสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบสูงขึ้น ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะเฉพาะเรื่อง และฝึกอบรมเฉพาะด้าน ประกอบไปด้วย การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การฝึกศึกษา การดูงาน การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม การวัดผล การประเมินผลโครงการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ ต้องทบทวนหลักสูตรการฝึกอบรมที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด เมื่อผ่านการอบรมสำนักงานอัยการสูงสุดจะออกประกาศนียบัตร

วุฒิบัตร์ เข้มเครื่องหมายวิทยฐานะ ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ โดยในการฝึกอบรมจะบรรจุหัวข้อคุณธรรม จริยธรรม การดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี รวมถึงการปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตในหลักสูตรทุกระดับตามระเบียบฯ

3.5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการตาม "ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2560" มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอัยการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการประเมินสมรรถนะ มีคะแนนการประเมิน 200 คะแนน มีขั้นตอนการประเมินและรอบระยะเวลาการประเมินปีละสองครั้ง ผลการประเมินนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอัยการให้ดำเนินการตามประกาศสำนักงานอัยการสูงสุด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอัยการสูงสุด ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2560 โดยเริ่มใช้ประเมินฯ ในรอบ 1 ตุลาคม 2559 ถึง 31 มีนาคม 2560 เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

3.5.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ดำเนินการตาม "ระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม" เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการอัยการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากอคติหรือสิ่งจูงใจจากปัจจัยภายนอก ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม จึงเห็นสมควรกำหนดให้มีเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร จึงให้ข้าราชการอัยการมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามประเภทและระดับต่าง ๆ โดยต้องมีเวลาปฏิบัติงานสองในสามของวันทำการในเดือนนั้น ๆ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด รวมทั้งเงินรางวัลตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการฝ่ายอัยการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำในพื้นที่พิเศษชายแดนภาคใต้

3.5.4 การสร้างความก้าวหน้า การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ดำเนินการตาม "ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2551" โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด "ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการฝ่ายอัยการ

ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ พ.ศ.2560" ให้ความช่วยเหลือในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ กรณีประสบอัคคีภัย หรือภัยพิบัติอื่น การจัดทำประกันชีวิตข้าราชการฝ่ายอัยการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดยังจัดให้มีบ้านพักสำหรับบุคลากร การกู้ยืมไม่มีดอกเบี้ย การสร้างความก้าวหน้าในสายงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.6 สำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

- 1.สำนักงานคดีปกครองระยอง
- 2.สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 2
- 3.สำนักงานคดีแรงงานภาค 2 (ชลบุรี)
- 4.สำนักงานคดีศาลสูงภาค 2
- 5.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดจันทบุรี
- 6.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 7.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดชลบุรี
- 8.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตราด
- 9.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครนายก
- 10.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปราจีนบุรี
- 11.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดระยอง
- 12.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระแก้ว
- 13.สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงชลบุรี
- 14.สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพัทยา
- 15.สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงระยอง
- 16.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดจันทบุรี
- 17.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 18.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดชลบุรีและสาขาพัทยา
- 19.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดตราด

- 20.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดนครนายก
- 21.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดปราจีนบุรี
- 22.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดปราจีนบุรี สาขาการบินบุรี
- 23.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดระยอง
24. สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดสระแก้ว
- 25.สำนักงานอัยการจังหวัดกบินทร์บุรี
- 26.สำนักงานอัยการจังหวัดจันทบุรี
- 27.สำนักงานอัยการจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 28.สำนักงานอัยการจังหวัดชลบุรี
- 29.สำนักงานอัยการจังหวัดตราด
- 30.สำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก
- 31.สำนักงานอัยการจังหวัดปราจีนบุรี
- 32.สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา
- 33.สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
- 34.สำนักงานอัยการจังหวัดสระแก้ว
- 35.สำนักงานอัยการภาค 2

4. ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1.เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง 2.เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง 3.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4.เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การศึกษาระดับเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีอิทธิพลร้อยละ 55.2

กิตติยากร สามารถ และ กนกพร สารธิดา (2565) วิจัยเรื่องผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 89 คน ผลวิจัยพบว่าระดับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิต ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการเกิดผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

ตัสนิม ทับคำ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสู่หงป่าติ จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสู่หงป่าติ จังหวัดนราธิวาส 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสู่หงป่าติ จังหวัดนราธิวาส 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสู่หงป่าติ จังหวัด

นราธิวาส 4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาตี จังหวัดนราธิวาส ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาตี จังหวัดนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก การศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาตี จังหวัดนราธิวาส มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาตี จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation (r)) เท่ากับ 0.825** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ก็จะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

พัฒนภูมิ ภู่วฒนวนิชย์ (2564) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิคกองบิน 2 จังหวัดลพบุรี 3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก การศึกษาระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 อยู่ในระดับมาก การศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ การศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน

สุนันต์ เจริญชม (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ 2. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ

จังหวัดสุรินทร์ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ มี 2 ปัจจัย 1.ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ 2.ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร การศึกษาระดับแนวทางสร้างแรงจูงใจที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์ มี 2 ปัจจัย 1.ปัจจัยที่จูงใจที่ช่วยให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ศตวรรษที่ 21 (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1.เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี 2.เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี 3.เพื่อปรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

Karoso et al (2022) วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพของชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: บทบาทไกล่เกลี่ยของความมุ่งมั่นขององค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทสื่อกลางของความมุ่งมั่นขององค์กรต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิต

ในการทำงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรมีความสัมพันธ์ที่สำคัญกับประสิทธิภาพของพนักงาน นอกจากนี้ความมุ่งมั่นขององค์กรยังเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการไกล่เกลี่ยระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและ ประสิทธิภาพของพนักงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพของงานยังคาดการณ์ ประสิทธิภาพของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

Doaa Ramadan Ali Mohammed (2024) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตการทำงานกับความมุ่งมั่นขององค์กร: การวิเคราะห์บทบาทไกล่เกลี่ยความพึงพอใจในงาน โดย ประยุกต์ใช้กับพนักงานส่วนกลาง การบริหารงานบุคลากรทะเลแดงและภาคใต้ภูมิภาค มีวัตถุประสงค์ เพื่อระบุความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความมุ่งมั่นขององค์กรและบทบาทของความ พึงพอใจในงานในความสัมพันธ์นี้เป็นหลัก ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน ผลวิจัยพบว่า 1. การมี ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความมุ่งมั่นขององค์กร ระหว่างพนักงานของหน่วยงานกลางของบุคลากรทะเลแดงและภาคใต้ 2. มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มี นัยสำคัญทางสถิติระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานของ หน่วยงานกลางของบุคลากรทะเลแดงและภาคใต้ 3. มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานของฝ่ายบริหารกลางของบุคลากรทะเลแดงและ ภาคใต้กับระดับความมุ่งมั่นขององค์กร 4. ผลวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าจากผลการถดถอยพหุคูณ ระดับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีบทบาทเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความมุ่งมั่นในองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยวิธีการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีจำนวน 362 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2567) ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	จำนวน	35	คน
- ฝ่ายงานบริหาร	จำนวน	167	คน
- ฝ่ายงานคดี	จำนวน	125	คน
- ฝ่ายงานการเงินและบัญชี	จำนวน	24	คน
- ฝ่ายงานพัสดุ	จำนวน	11	คน

รวมจำนวน 362 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง วิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปที่นำเสนอโดย เครจซีและมอร์แกน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังนี้

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวม}$$

n_i คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ

N_i คือ สมาชิกประชากรของแต่ละชั้นภูมิ

N คือ จำนวนสมาชิกรวมของประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 2

สำนักงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.สำนักงานคดีปกครองระยอง	12	6
2.สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 2	11	6
3.สำนักงานคดีแรงงานภาค 2 (ชลบุรี)	6	3
4.สำนักงานคดีศาลสูงภาค 2	37	20
5.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด จันทบุรี	3	2
6.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ฉะเชิงเทรา	4	2
7.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ชลบุรี	3	2
8.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ตราด	4	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สำนักงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
9.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครนายก	3	2
10.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปราจีนบุรี	3	2
11.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดระยอง	4	2
12.สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระแก้ว	3	2
13.สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงชลบุรี	15	8
14.สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพัทยา	12	6
15.สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงระยอง	11	6
16.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดจันทบุรี	4	2
17.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดฉะเชิงเทรา	4	2
18.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดชลบุรีและสาขาพัทยา	9	5
19.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดตราด	4	2
20.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดนครนายก	5	3
21.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดปราจีนบุรี	6	3
22.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดปราจีนบุรี สาขา กบินทร์บุรี	4	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สำนักงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
23.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทาง กฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดระยอง	6	3
24. สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทาง กฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสระแก้ว	5	3
25.สำนักงานอัยการจังหวัดบึงกาฬบุรี	13	7
26.สำนักงานอัยการจังหวัดจันทบุรี	15	8
27.สำนักงานอัยการจังหวัดฉะเชิงเทรา	17	9
28.สำนักงานอัยการจังหวัดชลบุรี	19	10
29.สำนักงานอัยการจังหวัดตราด	13	7
30.สำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก	14	7
31.สำนักงานอัยการจังหวัดปราจีนบุรี	15	8
32.สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร	19	10
33.สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง	21	11
34.สำนักงานอัยการจังหวัดสระแก้ว	16	8
35.สำนักงานอัยการภาค 2	22	12
รวม	362	191

ที่มา ข้อมูลจำนวนบุคลากรภาครัฐจากสำนักงานอัยการสูงสุด ณ วันที่ 1 เมษายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาและได้จัดทำโดยการประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบแบบปลายปิด โดยการเลือกคำตอบข้อที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเพียง 1 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีจำนวน 32 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีจำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่าย

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบแบบปลายปิด และมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตราวัดของลิเคิร์ท Likert's Scale และได้กำหนดค่าของช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ (สุนันท์ เจริญชม, 2564) ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน จะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 (มูสตอฟา หมัดบินเฮด, 2565) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีจำนวน 1 ข้อ ซึ่งมีลักษณะแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง โดยใช้ 2 วิธี ดังนี้

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงแบบเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้ศึกษาได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของ

เนื้อหา (Content Analysis) เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ จากนั้นนำผลมาปรับปรุงและหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์การศึกษา โดยใช้ Objective Congruence : IOC ทุกข้อคำถาม ค่า IOC จะต้องมิตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.2 การตรวจสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient : α) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอย่างละเอียดแล้วนำมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 จำนวน 191 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 191 ชุด ในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 จำนวน 191 ชุด นำมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง พร้อมนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) กับตัวแปรที่มีระดับวัดเชิงกลุ่ม

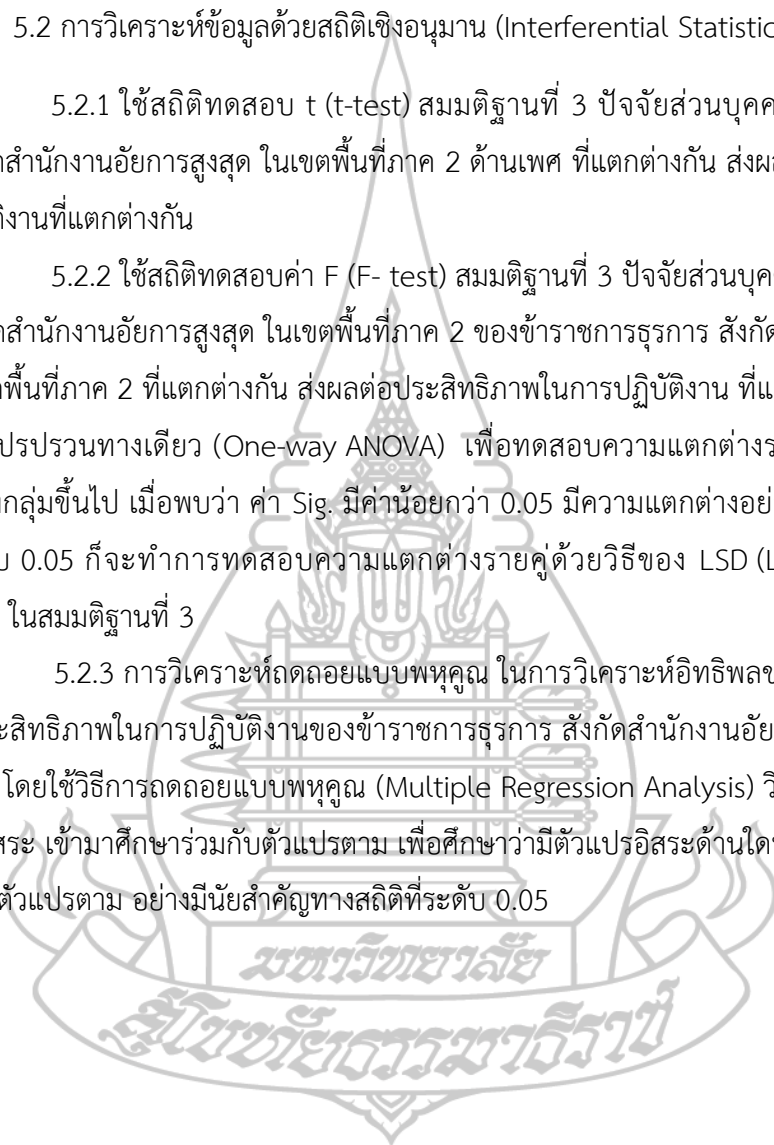
ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติในการคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

5.2.1 ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5.2.2 ใช้สถิติทดสอบค่า F (F- test) สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ในสมมติฐานที่ 3

5.2.3 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ในการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยใช้วิธีการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Enter เป็นการนำตัวแปรอิสระ เข้ามาศึกษาพร้อมกับตัวแปรตาม เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระด้านใดที่มีอิทธิพลและไม่อิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ผู้ศึกษาได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์และแปลผล คือ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ กับตัวแปรที่มีระดับวัดเชิงกลุ่ม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์และแปลผล คือ หาค่าเฉลี่ย และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์และแปลผล คือ หาค่าเฉลี่ย และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ส่วนที่ 5 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และทดสอบข้อมูล

- N แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD)
- df แทน ชั้นของความอิสระ (Degrees of freedom)
- t แทน การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ t (t-test)
- F แทน การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ F (F- test)
- Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation)
- Sum of Squares แทน ผลของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
- Mean Square แทน ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง
- B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรต้น
- Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของ
ความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม
- R แทน ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัว
แปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
- R Square แทน ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดในสมการที่มีต่อตัวแปรตาม
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน จำแนกได้ตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (191 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	39	20.40
หญิง	152	79.60
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	27	14.10
31-40 ปี	84	44.00
41-50 ปี	66	34.60
51 ปีขึ้นไป	14	7.30
3. สถานภาพ		
โสด	92	48.20
สมรส	88	46.10
หม้าย/หย่าร้าง	11	5.80
4. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	28	14.70
ระดับชำนาญงาน/ระดับอาวุโส	16	8.40
ระดับปฏิบัติการ	106	55.50
ระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญการพิเศษ	39	20.40
ระดับผู้อำนวยการ (ระดับต้น/ระดับสูง)	2	1.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (191 คน)	ร้อยละ (100.00)
5. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 1 ปี	8	4.20
1-10 ปี	142	74.30
11-20 ปี	19	9.90
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	11.50
6. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	6.30
ปริญญาตรี	120	62.80
สูงกว่าปริญญาตรี	59	30.90
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	33	17.30
20,001 – 30,000 บาท	83	43.50
30,001 – 40,000 บาท	46	24.10
40,001 บาทขึ้นไป	29	15.20

จากตารางที่ 4.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการ
ตุลาการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 จำนวน 191 คน จำแนกข้อมูลได้ดังนี้

1. จำแนกได้ตามเพศ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน
คิดเป็นร้อยละ 79.60 และเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40

2. จำแนกได้ตามอายุ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน
84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60
อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็น
ร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

3. จำแนกได้ตามสถานภาพ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีสถานภาพโสด จำนวน
92 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 และหม้าย/
หย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

4. จำแนกได้ตามตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมา คือ ระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญการพิเศษจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ระดับชำนาญงาน/ระดับอาวุโส จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และระดับผู้อำนวยการ (ระดับต้น/ระดับสูง) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

5. จำแนกได้ตามอายุราชการ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 รองลงมา คือ อายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 อายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

6. จำแนกได้ตามระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

7. จำแนกได้ตามรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 33 คน 17.30 และมีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการ
ตุลาการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน แบ่งออกเป็น
8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

วิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติในการคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation หรือ SD) ดังตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตุลาการ
ในภาพรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.76	0.69	มาก	7
2. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและ มีการส่งเสริมสุขภาพ	3.74	0.68	มาก	8
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	3.97	0.67	มาก	3
4. ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคคล	4.00	0.71	มาก	2
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.86	0.66	มาก	6

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.95	0.62	มาก	4
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยรวม	3.91	0.67	มาก	5
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวม	4.07	0.63	มาก	1
	3.91	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.54

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 4.07$ และ $S.D. = 0.63$) รองลงมา คือ ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.00$ และ $S.D. = 0.71$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.97$ และ $S.D. = 0.67$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.95$ และ $S.D. = 0.62$) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\bar{X} = 3.91$ และ $S.D. = 0.67$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.86$ และ $S.D. = 0.66$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.76$ และ $S.D. = 0.69$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.74$ และ $S.D. = 0.68$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.78	มาก	1
2. ท่านมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลงาน	3.74	0.82	มาก	3
3. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ ได้รับจากองค์กร	3.90	0.73	มาก	2
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับ รายจ่ายในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.47	0.84	มาก	4
โดยรวม	3.76	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.68

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.94$ และ $S.D. = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านมี
ความพอใจกับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร ($\bar{X} = 3.90$ และ $S.D. = 0.73$) ท่านมีความ
พึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.74$ และ $S.D. = 0.82$)
ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับรายจ่ายในสถานะเศรษฐกิจ
ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.47$ และ $S.D. = 0.84$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการ
ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. สถานที่ในองค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวน	3.69	0.81	มาก	4
2. สถานที่ในองค์การของท่านมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยและมีกล้องวงจรปิดรอบสำนักงาน	3.81	0.86	มาก	1
3. องค์การของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีความทันสมัย	3.74	0.79	มาก	2
4. องค์การของท่านมีนโยบายหรือโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร	3.72	0.75	มาก	3
โดยรวม	3.74	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.74 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.68

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ในองค์การของท่านมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยและมีกล้องวงจรปิดรอบสำนักงาน ($\bar{X} = 3.81$ และ S.D.= 0.86) รองลงมา คือ องค์การของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีความทันสมัย ($\bar{X} = 3.74$ และ S.D.= 0.79) องค์การของท่านมีนโยบายหรือโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ($\bar{X} = 3.72$ และ S.D.= 0.75) ตามลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ในองค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวน ($\bar{X} = 3.69$ และ S.D.= 0.81)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการ
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติงาน	3.96	0.78	มาก	3
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.93	0.84	มาก	4
3. องค์กรของท่านจัดทำสื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงานผ่านเว็บไซต์ขององค์กร	3.97	0.73	มาก	2
4. องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเปลี่ยนสายงานได้	4.02	0.76	มาก	1
โดยรวม	3.97	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.97 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.67

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเปลี่ยนสายงานได้ ($\bar{X} = 4.02$ และ $S.D. = 0.76$) รองลงมา คือ องค์กรของท่านจัดทำสื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงานผ่านเว็บไซต์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.97$ และ $S.D. = 0.73$) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$ และ $S.D. = 0.78$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.93$ และ $S.D. = 0.84$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการ
ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ในองค์การของท่านได้กำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.08	0.70	มาก	1
2. องค์การของท่านมีการจัดโครงการอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของทุกสายงาน	4.02	0.79	มาก	2
3. องค์การของท่าน ได้มีการจัดสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อรับทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	3.90	0.86	มาก	4
4. องค์การของท่าน มีการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.01	0.75	มาก	3
โดยรวม	4.00	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.71

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในองค์การของท่านได้กำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$ และ $S.D. = 0.70$) รองลงมา คือ องค์การของท่านมีการจัดโครงการอบรม สัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของทุกสายงาน ($\bar{X} = 4.02$ และ $S.D. = 0.79$) องค์การของท่าน มีการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\bar{X} = 4.01$ และ $S.D. = 0.75$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การของท่าน ได้มีการจัด

สอบคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อรับทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.90$ และ $S.D. = 0.86$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการ
ด้านการบูรณาการทางสังคม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ในงานซึ่งกันและกัน	3.85	0.73	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่เอาเปรียบ	3.85	0.74	มาก	2
3. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือและให้คำปรึกษา	3.98	0.73	มาก	1
4. มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	3.75	0.86	มาก	3
โดยรวม	3.86	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.86 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.66

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.98$ และ $S.D. = 0.73$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่เอาเปรียบ ($\bar{X} = 3.85$ และ $S.D. = 0.74$) และเพื่อนร่วมงานของท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ในงานซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.85$ และ $S.D. = 0.73$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.75$ และ $S.D. = 0.86$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการ
ด้านสิทธิส่วนบุคคล

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.85	0.77	มาก	3
2. บุคลากรในองค์กรของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว	3.93	0.73	มาก	2
3. องค์กรของท่านให้สิทธิและเสรีภาพในความหลากหลายทางเพศ	4.09	0.63	มาก	1
4. องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม	3.93	0.70	มาก	2
โดยรวม	3.95	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสิทธิส่วนบุคคล มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.95 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.62

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านให้สิทธิและเสรีภาพในความหลากหลายทางเพศ ($\bar{X} = 4.09$ และ $S.D. = 0.63$) รองลงมา คือ บุคลากรในองค์กรของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.93$ และ $S.D. = 0.73$) และ องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.93$ และ $S.D. = 0.70$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$ และ $S.D. = 0.77$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการ
ด้านการงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม	4.04	0.69	มาก	1
2. ท่านมีเวลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว	3.86	0.81	มาก	3
3. ท่านมีเวลาเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	3.92	0.72	มาก	2
4. ปริมาณงานของท่านไม่ส่งผลให้เกิดปัญหา สุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.81	0.78	มาก	4
โดยรวม	3.91	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านการงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.67

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.04$ และ $S.D. = 0.69$) รองลงมา คือ ท่านมีเวลาเพียงพอในการ
พัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.92$ และ $S.D. = 0.72$) ท่านมีเวลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว ($\bar{X} = 3.86$
และ $S.D. = 0.81$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานของท่านไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพ
ร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 3.81$ และ $S.D. = 0.78$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรมากร
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรของท่าน มีการจัดกิจกรรมให้ ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน	4.00	0.86	มาก	4
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม	4.24	0.61	มากที่สุด	1
3. เมื่อเกิดภัยพิบัติในสังคม องค์กรของท่าน มีส่วนร่วมในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ช่วยเหลือประชาชน	4.04	0.72	มาก	2
4. องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากร ช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม	4.02	0.75	มาก	3
โดยรวม	4.07	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมเท่ากับ 4.07 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.63

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถ
ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.24$ และ S.D.= 0.61) รองลงมา คือ เมื่อเกิดภัยพิบัติ
ในสังคม องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ช่วยเหลือประชาชน ($\bar{X} = 4.04$ และ
S.D.= 0.72) องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.02$ และ
S.D.= 0.75) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่าน มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ทาง
กฎหมายแก่ประชาชน ($\bar{X} = 4.00$ และ S.D.= 0.86)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่าย

ด้วยการใช้สถิติในการคำนวณคือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.11 – 4.15

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในภาพรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.23	0.57	มากที่สุด	3
2. ด้านปริมาณงาน	4.09	0.63	มาก	4
3. ด้านเวลา	4.26	0.55	มากที่สุด	1
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.25	0.56	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.20	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.51

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = 0.55$) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.25$ และ $S.D. = 0.56$) ด้าน

คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.23$ และ $S.D. = 0.57$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.09$ และ $S.D. = 0.63$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ธุรการ ด้านคุณภาพของงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.24	0.69	มากที่สุด	2
2. ประชาชนที่มาติดต่อ มีความพึงพอใจในการรับบริการของท่าน	4.25	0.65	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามคำสั่งและระเบียบขององค์การ	4.25	0.59	มากที่สุด	1
4. ท่านสามารถใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ขององค์การได้อย่างคล่องแคล่ว	4.18	0.68	มาก	3
โดยรวม	4.23	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านคุณภาพของงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.23 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.57

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประชาชนที่มาติดต่อ มีความพึงพอใจในการรับบริการของท่าน ($\bar{X} = 4.25$ และ $S.D. = 0.65$) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามคำสั่งและระเบียบขององค์การ ($\bar{X} = 4.25$ และ $S.D. = 0.59$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.24$ และ $S.D. = 0.69$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ขององค์การได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 4.18$ และ $S.D. = 0.68$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ธุรการ ด้านปริมาณงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน	3.92	0.83	มาก	3
2. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	0.66	มาก	2
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ วางไว้	4.18	0.68	มาก	1
โดยรวม	4.09	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านปริมาณงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.09 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.63

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.18$ และ S.D.= 0.68) รองลงมา ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.16$ และ S.D.= 0.66) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.92$ และ S.D.= 0.83)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตุรกร ด้านเวลา

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา ตามที่กำหนด	4.19	0.65	มาก	3
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.63	มาก	3
3. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.24	0.62	มากที่สุด	2
4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว	4.40	0.58	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.26	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเวลาโดยรวม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.26 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.55

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.40$ และ S.D.= 0.58) รองลงมา คือ ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$ และ S.D.= 0.62) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา ตามที่กำหนด ($\bar{X} = 4.19$ และ S.D.= 0.65) และท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.19$ และ S.D.= 0.63) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ธุรการ ด้านค่าใช้จ่าย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างประหยัด	4.19	0.61	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์การในเรื่องการประหยัดพลังงาน	4.23	0.62	มากที่สุด	2
3. ท่านดูแล รักษา อุปกรณ์และเครื่องใช้ต่างๆ ขององค์การได้เป็นอย่างดี	4.32	0.60	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.25	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.25 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.56

เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านดูแล รักษา อุปกรณ์และเครื่องใช้ต่างๆ ขององค์การได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.32$ และ S.D.= 0.60) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์การในเรื่องการประหยัดพลังงาน ($\bar{X} = 4.23$ และ S.D.= 0.62) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างประหยัด ($\bar{X} = 4.19$ และ S.D.= 0.61)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธี Enter เป็นการนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เข้ามาศึกษาพร้อมกับ ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระด้านใดที่มีอิทธิพลและไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (k)	1.575	-	8.285	0.000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X ₁)	-0.015	0.020	0.276	0.783
ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ (X ₂)	0.129	0.172	2.322	0.021
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X ₃)	0.054	0.070	-0.716	0.475
ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล(X ₄)	-0.126	-0.175	-1.685	0.094
ด้านการบูรณาการทางสังคม (X ₅)	-0.046	-0.060	-0.663	0.508
ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X ₆)	0.027	0.033	0.363	0.717
ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (X ₇)	0.160	0.210	2.817	0.005
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X ₈)	0.449	0.552	6.894	0.000

R = 0.746^a , R Square = 0.557 , F = 28.556 , Sig.= 0.000

ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

a = ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่ 0.746

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรอิสระที่พยากรณ์ พบว่า อิทธิพลของปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (ค่า Beta เท่ากับ 0.172, 0.210 และ 0.552 ตามลำดับ) สามารถสร้างเป็นสมการในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.575k + 0.129X_2 + 0.160X_7 + 0.449X_8$$

แทน $Y =$ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$X_2 =$ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ

$X_7 =$ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

$X_8 =$ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 5 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

จากการตอบแบบสอบถามของคำถามลักษณะแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ ให้ข้าราชการ
ธุรการสามารถแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีข้าราชการธุรการจำนวน 5 คน
คิดเป็นร้อยละ 2.62 ได้ทำการตอบแบบสอบถาม จึงได้ทำการสรุปข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ดังแสดง
ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ - องค์กรควรมีการเพิ่มรายได้ต่อเดือนให้เพียงพอ เมื่อเทียบกับ ปริมาณงานและให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	1	0.52
2. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ - องค์กรควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านอาคารและสถานที่ และ ควรมีการจัดสถานที่ให้มีความสะอาด ปลอดภัย และปลอดภัยต่อ เจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่อราชการ	1	0.52
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน - องค์กรควรจะสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ มากยิ่งขึ้น - ควรมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายข้าราชการ ที่มีอายุราชการ คงเหลือน้อยให้ไปปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานที่มีปริมาณงานน้อย เพื่อให้ เหมาะสมกับความสามารถของผู้ที่จะเกษียณ	2	1.04

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
4.ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล - องค์กรควรจัดให้มีการอบรมในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และเข้าใจตรงกัน	1	0.52

จากตารางที่ 4.17 ข้าราชการรัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.62 มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 และด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกเป็น 4 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการรัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับปานกลาง

จากการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.54 ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการรัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

จากการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.51 ดังแสดงในตารางที่ 4.11 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

6.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) ปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามเพศ โดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำแนกตามเพศ			
	เพศ	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	-1.807	189	0.072
	หญิง			
ด้านปริมาณงาน	ชาย	-1.847	189	0.066
	หญิง			
ด้านเวลา	ชาย	-1.957	189	0.052
	หญิง			
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	-2.461	189	0.015
	หญิง			
โดยรวม	ชาย	-2.282	189	0.024
	หญิง			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ T (T- test) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.024) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา (ค่า Sig. เท่ากับ 0.072, 0.066 และ 0.052 ตามลำดับ) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ไม่แตกต่างกัน

แต่ในด้านค่าใช้จ่าย (ค่า Sig. เท่ากับ 0.015) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการ
 ธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 แตกต่างกัน

6.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้สถิติทดสอบค่า F (F- test) ปัจจัยส่วนบุคคล
 ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ของข้าราชการธุรการ สังกัด
 สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 จำแนกตามอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุราชการ
 ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่
 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
 จำแนกตามอายุ โดยรวม

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามอายุ				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.706	3	0.569	1.753	0.158
	ภายในกลุ่ม	60.658	187	0.324		
	รวม	62.364	190			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.512	3	0.171	0.431	0.731
	ภายในกลุ่ม	74.033	187	0.396		
	รวม	74.546	190			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.095	3	0.365	1.210	0.308
	ภายในกลุ่ม	56.400	187	0.302		
	รวม	57.495	190			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.099	3	0.366	1.165	0.324
	ภายในกลุ่ม	58.780	187	0.314		
	รวม	59.879	190			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.000	3	0.333	1.284	0.281
	ภายในกลุ่ม	48.558	187	0.260		
	รวม	49.559	190			

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F (F- test) และใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.281) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ได้กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.731, 0.324, 0.308 และ 0.158 ตามลำดับ) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ ภาค 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกสถานภาพ โดยรวม

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	สถานภาพ				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.643	2	2.321	7.561	<0.001
	ภายในกลุ่ม	57.721	188	0.307		
	รวม	62.364	190			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.111	2	1.056	2.740	0.067
	ภายในกลุ่ม	72.435	188	0.385		
	รวม	74.546	190			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4.050	2	2.025	7.123	0.001
	ภายในกลุ่ม	53.445	188	0.284		
	รวม	57.495	190			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	4.122	2	2.061	6.949	0.001
	ภายในกลุ่ม	55.757	188	0.297		
	รวม	59.879	190			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	สถานภาพ				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.473	2	1.736	7.083	0.001
	ภายในกลุ่ม	46.086	188	.245		
	รวม	49.559	190			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F (F- test) และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.067) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย (ค่า Sig. เท่ากับ <math>< 0.001, 0.001, 0.001</math> ตามลำดับ) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.21 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธรรการ ด้านคุณภาพของงาน ด้วยวิธี LSD

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	โสด $\bar{X} = 4.10$	สมรส $\bar{X} = 4.31$	หม้าย/หย่าร้าง $\bar{X} = 4.71$
ด้านคุณภาพของงาน	โสด $\bar{X} = 4.10$	-	-0.212*	-0.607*
	สมรส $\bar{X} = 4.31$	-	-	-0.395*
	หม้าย/หย่าร้าง	-	-	-
	$\bar{X} = 4.71$	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ในด้านคุณภาพของงานที่จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธรรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน มี 3 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. ข้าราชการธรรการที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส โดยสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าสถานภาพโสด
2. ข้าราชการธรรการที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าสถานภาพโสด
3. ข้าราชการธรรการที่มีสถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.22 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธรรการ ด้านเวลา ด้วยวิธี LSD

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	โสด $\bar{X} = 4.20$	สมรส $\bar{X} = 4.24$	หม้าย/หย่าร้าง $\bar{X} = 4.84$
ด้านเวลา	โสด $\bar{X} = 4.20$	-	-0.032	-0.637*
	สมรส $\bar{X} = 4.24$	-	-	-0.605*
	หม้าย/หย่าร้าง	-	-	-
	$\bar{X} = 4.84$	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ในด้านเวลาที่จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน มี 2 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. ข้าราชการธุรการที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าสถานภาพโสด
2. ข้าราชการธุรการที่มีสถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.23 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านค่าใช้จ่าย ด้วยวิธี LSD

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	โสด $\bar{X} = 4.15$	สมรส $\bar{X} = 4.28$	หม้าย/หย่าร้าง $\bar{X} = 4.79$
ด้านค่าใช้จ่าย	โสด $\bar{X} = 4.15$	-	-0.124	-0.636*
	สมรส $\bar{X} = 4.28$	-	-	-0.0511*
	หม้าย/หย่าร้าง	-	-	-
	$\bar{X} = 4.79$	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ในด้านค่าใช้จ่ายที่จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน มี 2 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. ข้าราชการธุรการที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าสถานภาพโสด
2. ข้าราชการธุรการที่มีสถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง โดยสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.24 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ตำแหน่งงาน				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.205	4	0.801	2.519	0.043
	ภายในกลุ่ม	59.159	186	0.318		
	รวม	62.364	190			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.483	4	0.371	0.944	0.440
	ภายในกลุ่ม	73.062	186	0.393		
	รวม	74.546	190			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.740	4	0.185	0.606	0.659
	ภายในกลุ่ม	56.755	186	0.305		
	รวม	57.495	190			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.280	4	0.320	1.015	0.401
	ภายในกลุ่ม	58.599	186	0.315		
	รวม	59.879	190			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.470	4	0.367	1.421	0.229
	ภายในกลุ่ม	48.089	186	0.259		
	รวม	49.559	190			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F (F- test) และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน (ค่า Sig. = 0.229) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย (ค่า Sig. เท่ากับ

0.659, 0.440 และ 0.401 ตามลำดับ) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน
 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.043) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัด
 สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ
 ในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านคุณภาพของงาน ด้วยวิธี LSD

		ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญ งาน/ ระดับ อาวุโส	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญ การ/ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ระดับ ผู้ช่วย การ (ระดับต้น/ ระดับสูง)
ประสิทธิ ภาพในการ ปฏิบัติงาน		$\bar{X} = 4.24$	$\bar{X} = 4.56$	$\bar{X} = 4.14$	$\bar{X} = 4.33$	$\bar{X} = 4.50$
ด้าน	ระดับ					
คุณภาพ ของงาน	ปฏิบัติงาน	-	-0.321	0.104	-0.086	-0.259
	ระดับ ชำนาญงาน/ ระดับอาวุโส			0.426*	.23558	0.063
	ระดับ ปฏิบัติการ	-	-	-	-0.190	-0.363
	ระดับ ชำนาญการ/ ระดับชำนาญ การพิเศษ	-	-	-	-	-0.173
		$\bar{X} = 4.24$	$\bar{X} = 4.56$	$\bar{X} = 4.14$	$\bar{X} = 4.33$	

จากตารางที่ 4.25 (ต่อ)

	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ	ผู้อำนวยการ
ประสิทธิ	$\bar{X} = 4.24$	งาน/	$\bar{X} = 4.14$	การ/ระดับ	ร (ระดับ
ภาพในการ	ตำแหน่งงาน	ระดับ		ชำนาญ	ต้น/
ปฏิบัติงาน		อาวุโส		การพิเศษ	ระดับสูง)
		$\bar{X} = 4.56$			$\bar{X} = 4.50$
				$\bar{X} = 4.33$	
ระดับ					
ผู้อำนวยการ					
(ระดับต้น/	-	-	-	-	-
ระดับสูง)					
$\bar{X} = 4.50$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ในด้านคุณภาพของงานที่จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน มี 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้าราชการธุรการที่อยู่ระดับชำนาญงาน/ระดับอาวุโสกับระดับปฏิบัติการ โดยระดับชำนาญงาน/ระดับอาวุโส มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.26 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ
จำแนกตามอายุราชการ โดยรวม

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	อายุราชการ				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.127	3	1.709	5.583	0.001
	ภายในกลุ่ม	57.237	187	0.306		
	รวม	62.364	190			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.940	3	1.980	5.397	0.001
	ภายในกลุ่ม	68.606	187	0.367		
	รวม	74.546	190			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.214	3	1.071	3.691	0.013
	ภายในกลุ่ม	54.281	187	.290		
	รวม	57.495	190			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.434	3	0.478	1.529	0.208
	ภายในกลุ่ม	58.445	187	0.313		
	รวม	59.879	190			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.398	3	1.133	4.588	0.004
	ภายในกลุ่ม	46.161	187	0.247		
	รวม	49.559	190			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F (F- test) และใช้สถิติ
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุ
ราชการที่แตกต่างกัน (ค่า Sig. = 0.004) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการ
รัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน ในด้านค่าใช้จ่าย (ค่า Sig. เท่ากับ 0.208) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา (ค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.001 และ 0.013 ตามลำดับ) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.27 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านคุณภาพของงาน ด้วยวิธี LSD

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 ปี $\bar{X} = 3.47$	1-10 ปี $\bar{X} = 4.24$	11-20 ปี $\bar{X} = 4.29$	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป $\bar{X} = 4.36$
ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 1 ปี $\bar{X} = 3.47$	-	-0.776*	-0.821*	-0.895*
	1-10 ปี $\bar{X} = 4.24$	-	-	-0.045	-0.119
	11-20 ปี $\bar{X} = 4.29$	-	-	-	-0.074
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.36$	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ในด้านคุณภาพของงานที่จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน มี 3 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการ 1-10 ปี โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

2. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการ 11-20 ปี โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

3. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 4.28 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ ด้านปริมาณงาน ด้วยวิธี LSD

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 ปี $\bar{X} = 3.29$	1-10 ปี $\bar{X} = 4.13$	11-20 ปี $\bar{X} = 3.96$	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.21$
ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่า 1 ปี $\bar{X} = 3.29$	-	-0.837*	-0.673*	-0.920*
	1-10 ปี $\bar{X} = 4.13$	-	-	0.164	-0.083
	11-20 ปี $\bar{X} = 3.96$	-	-	-	-0.247
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.21$	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ในด้านปริมาณงานที่จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน มี 3 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการ 1-10 ปี โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

2. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการ 11-20 ปี โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

3. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 4.29 การแสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ **ด้านเวลา** ด้วยวิธี LSD

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 ปี $\bar{X} = 3.69$	1-10 ปี $\bar{X} = 4.27$	11-20 ปี $\bar{X} = 4.22$	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.42$
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 1 ปี $\bar{X} = 3.69$	-	-0.578*	-0.536*	-0.733*
	1-10 ปี $\bar{X} = 4.27$	-	-	0.042	-0.155
	11-20 ปี $\bar{X} = 4.22$	-	-	-	-0.197
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.42$	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ในด้านเวลาที่จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน มี 3 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการ 1-10 ปี โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

2. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการ 11-20 ปี โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

3. ข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี กับมีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการธุรการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 4.30 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.533	2	0.767	2.369	0.096
	ภายในกลุ่ม	60.831	188	0.324		
	รวม	62.364	190			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.235	2	1.118	2.906	0.057
	ภายในกลุ่ม	72.310	188	0.385		
	รวม	74.546	190			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.669	2	0.834	2.809	0.063
	ภายในกลุ่ม	55.826	188	0.297		
	รวม	57.495	190			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.251	2	0.626	2.006	0.137
	ภายในกลุ่ม	58.628	188	0.312		
	รวม	59.879	190			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.542	2	0.771	3.018	0.051
	ภายในกลุ่ม	48.017	188	0.255		
	รวม	49.559	190			

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F (F- test) และใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับ การศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.051) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขต พื้นที่ภาค 2 มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ในด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้าน คุณภาพของงาน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.137, 0.096, 0.063 และ 0.057 ตามลำดับ) จะส่งผลให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ไม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การแสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามรายได้ โดยรวม

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	รายได้ต่อเดือน				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.273	3	0.424	1.299	0.276
	ภายในกลุ่ม	61.091	187	0.327		
	รวม	62.364	190			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.913	3	0.304	0.773	0.510
	ภายในกลุ่ม	73.632	187	0.394		
	รวม	74.546	190			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.758	3	0.586	1.967	0.120
	ภายในกลุ่ม	55.736	187	0.298		
	รวม	57.495	190			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.312	3	0.437	1.396	0.245
	ภายในกลุ่ม	58.567	187	0.313		
	รวม	59.879	190			

จากตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	รายได้ต่อเดือน				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.195	3	0.398	1.540	0.206
	ภายในกลุ่ม	48.364	187	0.259		
	รวม	49.559	190			

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F (F- test) และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.206) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา (ค่า Sig. เท่ากับ 0.510, 0.276, 0.245 และ 0.120 ตามลำดับ) จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ที่ร้อยละ 55.70 มีอิทธิพลในเชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.16 จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับปานกลาง		✓
2.ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง		✓
3.ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		
3.1 จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✓	
3.2 จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		✓
3.3 จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✓	
3.4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		✓
3.5 จำแนกตามอายุราชการที่แตกต่างกัน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	✓	

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบสมมุติฐาน	
	ยอมรับสมมุติฐาน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
3.6 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
3.7 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
4.อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2	✓	

จากตารางที่ 4.32 จากสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า การศึกษาในครั้งนี้มีการยอมรับสมมุติฐาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ สถานภาพ และอายุราชการ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้

สมมุติฐานที่ 4 อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้

การศึกษาในครั้งนี้มีการปฏิเสธสมมุติฐาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้

สมมุติฐานที่ 2 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีวิธีการศึกษาแบบเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ทำ โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

- 1.สรุปการศึกษา
- 2.อภิปรายผล
- 3.ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2
- 1.2 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2
- 1.3 ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2
- 1.4 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

1.2 ระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 2 จำนวน 362 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีจากตารางสำเร็จรูป เครจซี่และมอร์แกน จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม มี 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามแบบปลาย

ปิด จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 32 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 14 ข้อ และส่วนที่ 4 คำถามแบบปลายเปิด ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ข้อ รวมจำนวน 54 ข้อ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงและตรวจสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม รวบรวมแบบสอบถามโดยการใช้ Google Forms นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงอนุมานด้วยการทดสอบ t (t-test) F (F- test) ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1.3 ผลจากการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 191 คน ได้แสดงผลการศึกษา พบว่า ประชากรธุรกิจส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีอายุราชการ 1-10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 191 คน ได้แสดงผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$ และ S.D.= 0.54)

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 4.07$ และ S.D.= 0.63) รองลงมา คือ ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.00$ และ S.D.= 0.71) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.97$ และ S.D.= 0.67) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.95$ และ S.D.= 0.62) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\bar{X} = 3.91$ และ S.D.= 0.67) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.86$ และ S.D.= 0.66) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.76$ และ S.D.= 0.69) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.74$ และ S.D.= 0.68)

1.3.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 191 คน ได้แสดงผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$ และ S.D.= 0.51)

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.26$ และ S.D.= 0.55) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.25$ และ S.D.= 0.56) ด้านคุณภาพของงาน

($\bar{X} = 4.23$ และ $S.D. = 0.57$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.09$ และ $S.D. = 0.63$)

1.3.4 ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 191 คน ได้แสดงผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่ 0.746

เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ สามารถพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3.5 สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.62 ซึ่งได้มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 และด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52

1.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการรัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการรัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4. ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ สถานภาพ และอายุราชการ ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

ตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์โดยภาพรวม พบว่า มีอิทธิพลในเชิงบวก ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ (ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล)

ตัวแปรอิสระที่พยากรณ์ พบว่า อิทธิพลของปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (ค่า Beta เท่ากับ 0.172, 0.210 และ 0.552 ตามลำดับ) สามารถสร้างเป็นสมการในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.575k + 0.129X_2 + 0.160X_7 + 0.449X_8$$

แทน $Y =$ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$X_2 =$ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ

X_7 = คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

X_8 = คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

2. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารขององค์กรได้ให้ความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้กับบุคลากรทุกคนมุ่งมั่น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ผลการศึกษาที่ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเนื่องจากองค์กรปลูกฝังค่านิยมร่วม "PUBLIC" ซึ่ง P หมายถึง ประชาชนมาที่หนึ่ง ทำให้บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับประชาชน ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย มีการจัดกิจกรรมอบรมทางทางด้านกฎหมายตามหมู่บ้าน อำเภอ หน่วยงานราชการ โรงเรียนต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ทางด้านกฎหมายให้แก่ประชาชน และบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญาทิพย์ (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลางของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นทักษะและความรู้ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานนั้นๆ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ผลการศึกษาที่ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเนื่องจากบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องรวดเร็ว และทันเวลาตามที่กำหนด โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น สารบบคดี ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติยากร สามารถ และ กนกพร สารธิดา (2565) ศึกษาผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.3.1 เพศที่ต่างกันจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แต่ละเพศไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านค่าใช้จ่าย แต่ละเพศให้ความสำคัญในเรื่องการใช้ทรัพยากรของสำนักงานที่ต่างกัน เพศหญิงจะมีการดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรของสำนักงานและมีการประหยัดพลังงานได้ดีกว่าเพศชาย ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา ฮวบสุวรรณ (2567) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง (สำนักงานประปา 18 สาขา) ผลการศึกษา พบว่า เพศต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยเพศหญิง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย

2.3.2 อายุที่ต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน กระบวนการปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่เป็นมาตรฐาน และบุคลากรสามารถเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะและความ

เชี่ยวชาญในงานได้ ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับการศึกษาของอรรธา กล้าหาญ (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ช่วงอายุที่ 30-40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2.3.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จะมีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย มากกว่าบุคลากรที่สถานภาพสมรสและโสด เนื่องจากสถานภาพสมรสจะมีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและความยืดหยุ่นในการทำงาน สถานภาพโสดจะมีเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและความยืดหยุ่นในการทำงานแต่ในส่วนความสามารถในการปฏิบัติงานหรือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กร จะน้อยกว่าสถานภาพสมรสและสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับการศึกษาของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพโสดและอื่นๆ

2.3.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ในแต่ละตำแหน่งงานจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และเพื่อให้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา แก้วถิ่นเกต (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลในภาค 6 ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรศาลในภาค 6 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3.5 อายุราชการที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในงานที่สูงกว่า จะทำให้มีความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับการศึกษาของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษา พบว่า

ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2.3.6 ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานในแต่ละระดับการศึกษา สามารถศึกษา เรียนรู้ เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญงานในแต่ละงานได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกัน

2.3.7 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนของแต่ละตำแหน่งงานจะมีฐานเงินเดือนกำหนดไว้ และจะมีการปรับขึ้นเงินเดือนของทุกตำแหน่งงาน รอบละ 2 ครั้งต่อปี ซึ่งเงินเดือนแต่ละบุคคลก็จะไม่แตกต่างกันมาก ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกชัย มโนวรกุล (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด คือ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา การทำงานและการดำเนินชีวิต โดยรวม และน้อยที่สุด คือ สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยากร สามารถ และ กนกพร สารธิดา (2565) ศึกษาผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงบวก ในด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

3.1.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจากการขาดมาตรการด้านความปลอดภัยที่เพียงพอในสถานที่ทำงาน ครุภัณฑ์ วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอต่อบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้ออำนวย ห้องทำงานแออัด มีเสียงดังรบกวน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรเพิ่มการจัดสรรงบประมาณในด้านอาคารและสถานที่ เพิ่มการจัดสรรครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อบุคลากร และควรมีการจัดสถานที่ให้มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด ปลอดภัย มีความปลอดภัยต่อบุคลากรในสำนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ

3.1.2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน เนื่องจากปริมาณงานของแต่ละสำนักงานมีจำนวนมาก บางสำนักงานมีบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ทำให้งานล่าช้า บุคลากรขาดการวางแผนและการจัดลำดับความสำคัญของงาน และมีความซับซ้อนหรือความท้าทายของงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนี้น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรบริหารงานด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละสำนักงาน จะทำให้การปฏิบัติงานในสำนักงานนั้นๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ตามสถานภาพ ตามอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การที่เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายให้ความสำคัญในเรื่องของการดูแล รักษาทรัพยากรขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นครุภัณฑ์สำนักงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงาน รวมทั้งการประหยัดพลังงานที่น้อย องค์กรควรจะมีการสื่อสารและการให้ความรู้ในเรื่องของการดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กรให้ชัดเจน โดยเน้นถึงผลประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ส่วนการที่สถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากสภาพสุขภาพ และสถานภาพสมรส อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มากขึ้น เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร และองค์กรควรมีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำความเข้าใจความต้องการและข้อจำกัดเฉพาะของแต่ละบุคคล และปรับปรุงแนวทางการจัดการให้

เหมาะสม ส่วนการที่อายุราชการแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานน้อย องค์การควรมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ศักยภาพให้กับบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถรับมือพร้อมทั้งแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ในทุกสถานการณ์

3.1.4 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์แบบเชิงบวก ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจากบุคลากรได้รับการจัดสรรครุภัณฑ์สำนักงาน เครื่องใช้ วัสดุสำนักงานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความไม่สะดวกงานมีความล่าช้า ดังนั้น องค์การควรมีการเพิ่มการจัดสรรเงินงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสม

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรจะศึกษาตัวแปรที่ส่งผลในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้นี้ เช่น ในด้านความผูกพันต่อองค์การ

3.2.2 การศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาข้อมูลของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 เพียงภาคเดียว ควรมีการศึกษาข้อมูลของข้าราชการธรรมาภิบาลทุกสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลทุกท่าน

บรรณานุกรม

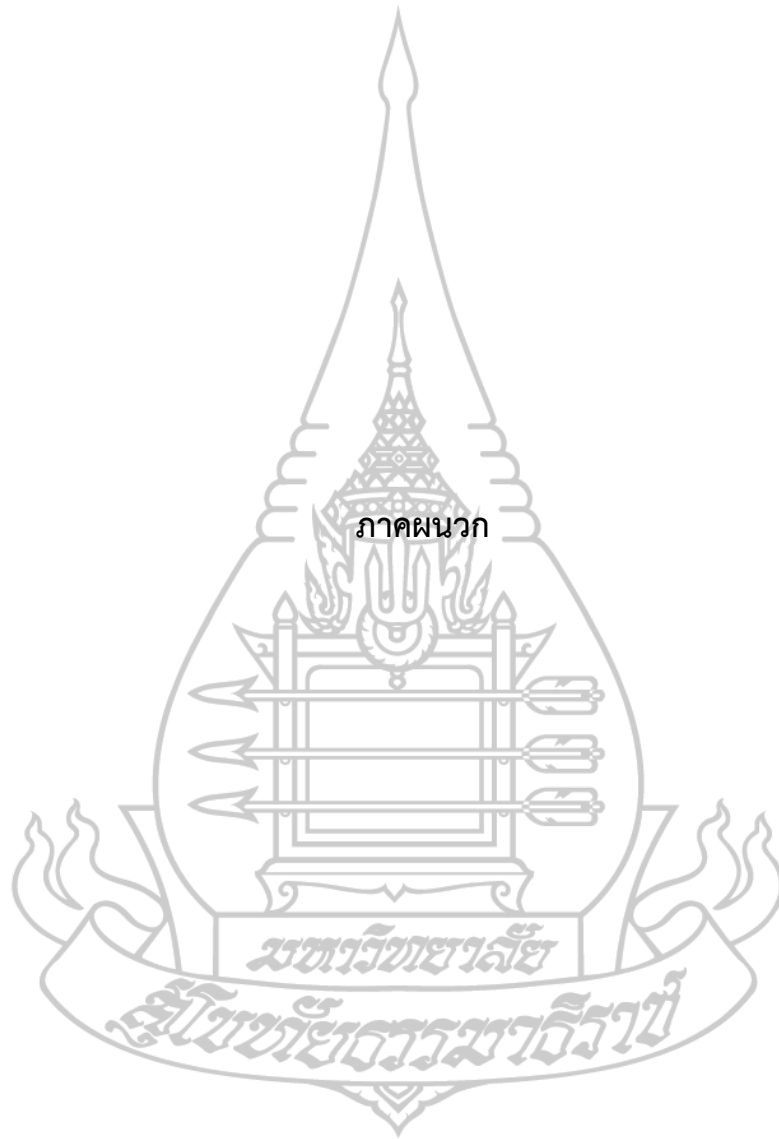
- กิตติยากร สามารถ, กนกพร สารธิมา. (2565). ผลกระทบจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต].
<https://psychology.dusit.ac.th/wp-content/uploads/2023/06/9.pdf>
- ตัสนีม ทับคำ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
<https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/10577>
- ทองศักดิ์ บัวยิ้ม. (2563). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. <https://dspace.spu.ac.th/items/b777c060-9c66-4a1e-af0f-fbf0b7d9720f>
- พัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวนิชย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี. [การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].
<https://library.tru.ac.th/thesis/uploads/2024-02-27-11-38-31-1452747886tt114147.pdf>
- ปริญ กัญจนาทิพย์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
This is Mendeley biography
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2561, 12 กุมภาพันธ์). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.sbdc.co.th/knowledge/article>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้น 15 พฤษภาคม 2567

- ภาวิน ชินะโชติ. (2565). ประเด็นและแนวโน้มการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการอบรมเข้มเสริมประสบการณ์ มหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3, ตอนที่ 2.2, น.2-46 – 2-47). สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภูริพัฒน์ ชาญกิจ, กัลย์ ปิ่นเกษร. (2565). ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยธุรกิจและการจัดการการดำเนินงาน* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3, หน่วยที่ 4, น. 4-18 - 4-19 หน่วยที่ 5, น. 5-31, 5-36 - 5-38, 5-43). สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มุสต่อฟา หมัดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17475/1/6310521529.pdf>
- รุ่งนภา ฮวบสวรรค์. (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง (สำนักงานประปา 18 สาขา)*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(2), 345-362. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/281242>
- วิภา อ่ากลัด. (2563). *คุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร*. [สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/974/1/g601130398.pdf>
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี*. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
<https://dspace.spu.ac.th/server/api/core/bitstreams/709ad65f-f87c-4a21-8353-f447cf6ba04a/content>
- สุนันต์ เชิดชม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการจังหวัดสุรินทร์*. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). *เกี่ยวกับองค์กร*. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.ago.go.th/aboutus>.
- อรรธา กล้าหาญ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114993715.pdf>
- เอกชัย มโนวรกุล. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22*. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154522.pdf>
- Cascio. W.C. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill
- Davis Keith, & John Newstrom W. (1989). *Human Behavior at Work* (8 th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Doaa Ramadan Ali Mohammed. (2024). *The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment: An Analysis of the Mediating Role of Job Satisfaction by Applying to the Employees of the Central Administration of Customs of the Red Sea and the Southern Region*. South Valley University.
- Karoso et al. (2022). *Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment*. Universitas Negen Surabaya, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, Universitas Malkussaleh.
- Peter Drucker. (1967). *The Practice of Management*. New York: Harper
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, ILL: Richard D. Irwin

Woodcock, M. (1989). Team development manual (2nd ed.). Worcester, Great Britain:
Billing & Son.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุรินทร์ราชภัฏ

สุรินทร์ราชภัฏราชภัฏ

เลขที่

--	--	--

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล, ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน, ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2 โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

2. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่าน มีคุณค่าในการศึกษาอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ และจะใช้ข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อการศึกษาเพียงเท่านั้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นในครั้งนี้

นางสาวกิตติยา รุ่งโรจน์

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปีการศึกษา 2566

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการรัฐการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ใน
เขตพื้นที่ภาค 2

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของ
ท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ตำแหน่งงาน (ระดับ)

1. ระดับปฏิบัติงาน 2. ระดับชำนาญงาน/ระดับอาวุโส
 3. ระดับปฏิบัติการ 4. ระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญการพิเศษ
 5. ระดับผู้อำนวยการ (ระดับต้น/ระดับสูง)

5. อายุราชการ (ปี)

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1-10 ปี
 3. 11-20 ปี 4. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

7. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท 2. 20,001 – 30,000 บาท
 3. 30,001 – 40,000 บาท 4. 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงาน
อัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง
คำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
8. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
9. ท่านมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบ การประเมินผลงาน					
10. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจาก องค์การ					
11. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอสำหรับรายจ่ายในสถานะ เศรษฐกิจในปัจจุบัน					
สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ					
12. สถานที่ในองค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดัง รบกวน					
13. สถานที่ในองค์การของท่านมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความ ปลอดภัยและมีกล้องวงจรปิดรอบสำนักงาน					
14. องค์การของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีความทันสมัย					

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15. องค์กรของท่านมีนโยบายหรือโครงการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร					
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
16. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในสายงานที่ ปฏิบัติงาน					
17. องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น					
18. องค์กรของท่านจัดทำสื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงานผ่าน เว็บไซต์ขององค์กร					
19. องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเปลี่ยนสาย งานได้					
โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล					
20. ในองค์กรของท่านได้กำหนดนโยบายการบริหารงานที่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
21. องค์กรของท่านมีการจัดโครงการอบรม สัมมนา เพื่อ เสริมสร้าง ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของ ทุก สายงาน					
22. องค์กรของท่าน ได้มีการจัดสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อรับทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
23. องค์กรของท่าน มีการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มี ความเชี่ยวชาญทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
การบูรณาการทางสังคม					
24. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ในงาน ซึ่งกันและกัน					
25. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่เอาเปรียบ					

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
26. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือและให้คำปรึกษา					
27. มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร ในองค์กร					
สิทธิส่วนบุคคล					
28. องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน					
29. บุคลากรในองค์กรของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลและ ความเป็นส่วนตัว					
30. องค์กรของท่านให้สิทธิและเสรีภาพในความหลากหลาย ทางเพศ					
31. องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรอย่าง เท่าเทียม					
การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม					
32. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
33. ท่านมีเวลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว					
34. ท่านมีเวลาเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพชีวิต					
35. ปริมาณงานของท่านไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและ จิตใจ					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
36. องค์กรของท่าน มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ ประชาชน					
37. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม					
38. เมื่อเกิดภัยพิบัติในสังคม องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ช่วยเหลือประชาชน					
39. องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรช่วยกันรักษา สิ่งแวดล้อม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
40. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
41. ประชาชนที่มาติดต่อ มีความพึงพอใจในการรับบริการของท่าน					
42. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามคำสั่งและระเบียบขององค์การ					
43. ท่านสามารถใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ขององค์การได้อย่างคล่องแคล่ว					
ด้านปริมาณงาน					
44. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
45. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
46. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
ด้านเวลา					
47. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา ตามที่กำหนด					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
48. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
49. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
50. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว					
ด้านค่าใช้จ่าย					
51. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างประหยัด					
52. ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์การในเรื่องการประหยัดพลังงาน					
53. ท่านดูแล รักษา อุปกรณ์และเครื่องใช้ต่างๆ ขององค์การได้เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นในครั้งนี้



ภาคผนวก ข

การตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในแบบสอบถามซึ่งได้มีการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากนั้นจึงนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงข้อคำถามโดยการหาค่า IOC จากสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดให้ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

R = คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละท่านของข้อคำถาม

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดที่ได้ให้คะแนนของข้อคำถาม

เกณฑ์การประมวลผล

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรง ไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

รายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษาครั้งนี้ว่า

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

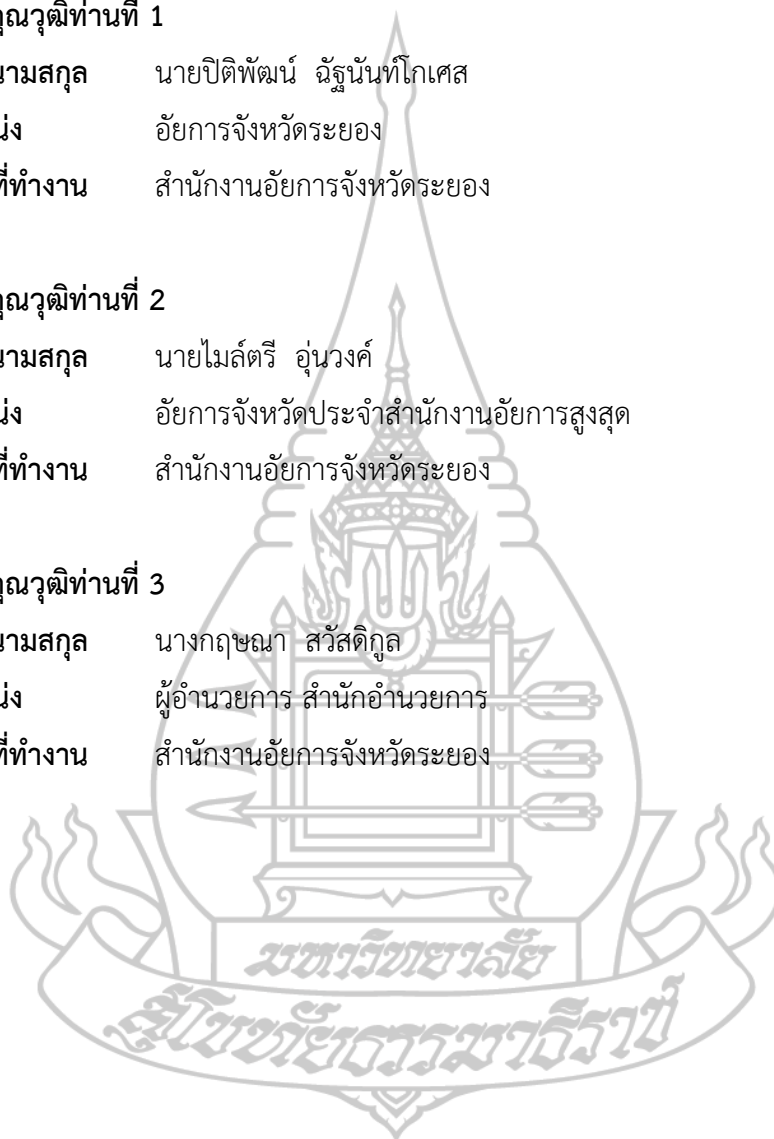
ชื่อ - นามสกุล นายปิติพัฒน์ ฉัฐนันท์โกเศส
ตำแหน่ง อัยการจังหวัดระยอง
สถานที่ทำงาน สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ - นามสกุล นายไมล์ตรี อุ่นวงศ์
ตำแหน่ง อัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด
สถานที่ทำงาน สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ - นามสกุล นางกฤษณา สวัสดิ์กุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ
สถานที่ทำงาน สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง



**ตารางการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ของการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 2**

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ ตรวจสอบ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล						
1. เพศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. อายุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. สถานภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ตำแหน่งงาน (ระดับ)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. อายุราชการ (ปี)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. รายได้ต่อเดือน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน						
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
8. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. ท่านมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับรายจ่ายในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ ตรวจ สอบ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ						
12. สถานที่ในองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13. สถานที่ในองค์กรของท่านมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยและมีกล้องวงจรปิดรอบสำนักงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. องค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีความทันสมัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. องค์กรของท่านมีนโยบายหรือโครงการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
16. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17. องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18. องค์กรของท่านจัดทำสื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงานผ่านเว็บไซต์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเปลี่ยนสายงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ ตรวจ สอบ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล						
20. ในองค์การของท่านได้กำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. องค์การของท่านมีการจัดโครงการอบรม สัมมนา เพื่อเสริมสร้าง ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของ ทุกสายงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. องค์การของท่าน ได้มีการจัดสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อรับทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. องค์การของท่าน มีการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การบูรณาการทางสังคม						
24. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ในงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่เอาเปรียบ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

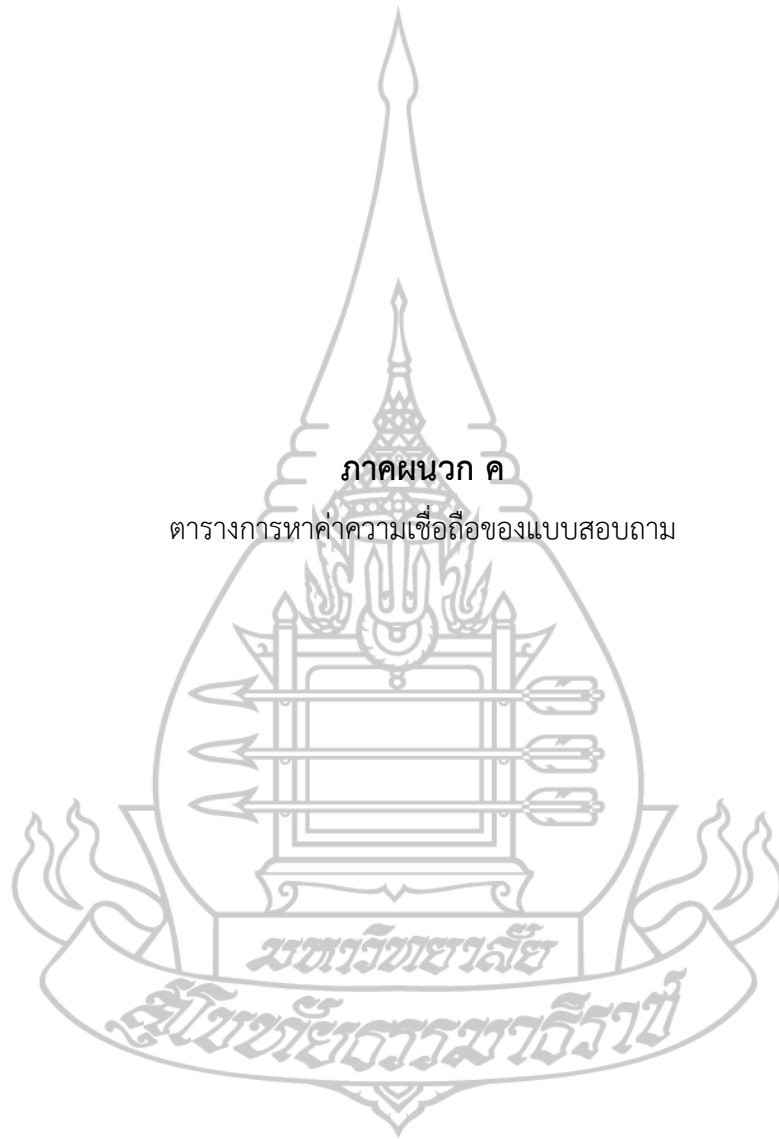
ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ ตรวจ สอบ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
26. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือและให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27. มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
สิทธิส่วนบุคคล						
28. องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29. บุคลากรในองค์กรของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30. องค์กรของท่านให้สิทธิและเสรีภาพในความหลากหลายทางเพศ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
31. องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม						
32. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33. ท่านมีเวลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34. ท่านมีเวลาเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ ตรวจ สอบ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
35. ปริมาณงานของท่านไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
36. องค์กรของท่าน มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38. เมื่อเกิดภัยพิบัติในสังคม องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ช่วยเหลือประชาชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39. องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
ด้านคุณภาพของงาน						
40. ท่านสามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41. ประชาชนที่มาติดต่อ มีความพึงพอใจในการรับบริการของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามคำสั่งและระเบียบขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ ตรวจ สอบ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
43. ท่านสามารถใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ขององค์การได้อย่างคล่องแคล่ว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน						
44. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
45. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านเวลา						
47. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา ตามที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านค่าใช้จ่าย						
51. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างประหยัด	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผลการ ตรวจ สอบ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
52. ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายของ องค์การในเรื่องการประหยัด พลังงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
53. ท่านดูแล รักษา อุปกรณ์และ เครื่องใช้ต่างๆ ขององค์การได้เป็น อย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

ตารางการหาค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตารางการหาค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อถือ
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน		0.971
1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4	0.912
2.สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพ	4	0.859
3.โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4	0.897
4.โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	4	0.962
5.การบูรณาการทางสังคม	4	0.909
6.สิทธิส่วนบุคคล	4	0.922
7.การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	4	0.824
8.ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4	0.842
ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		0.962
1.ด้านคุณภาพของงาน	4	0.912
2.ด้านปริมาณงาน	3	0.921
3.ด้านเวลา	4	0.917
4.ด้านค่าใช้จ่าย	3	0.902

จากตารางผลการทดสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม ปรากฏว่า ค่า Cronbach's Alpha ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อถือน่ามากกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับได้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวกิตติยา รุ่งโรจน์
วัน เดือน ปี เกิด	12 เมษายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดระยอง
ที่อยู่ปัจจุบัน	จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประวัติการทำงาน	สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

