คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง

นางประไพพักตร์ พิพิธกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2558

Quality of Worklife of Administration Officials in The Central Office of The Attorney General

Mrs. Prapaipak Pipitkul

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง
ชื่อและนามสกุล	นางประไพพักตร์ พิพิธกุล
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ลักษณา ศิริวรรณ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง

ผู้ศึกษา นางประไพพักตร์ พิพิธกุล **รหัสนักศึกษา** 2543003541

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง (2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 919 คน กลุ่มตัวอย่าง 279 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีนัยสำคัญต่ำสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตในระดับดี (2) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง พบว่าผู้ที่มี เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน และมีสังกัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัญหาสำคัญได้แก่ ปัญหาด้านค่าตอบแทน โดยเฉพาะความล่าช้าในการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความล่าช้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ข้อเสนอแนะสำคัญคือ หน่วยงานควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะขั้นตอนการแจ้งผลการประเมินแก่บุคลากร โดยพิจารณาตัดกิจกรรมที่ไม่มีมูลค่าเพิ่ม เพื่อให้กระบวนการมีความรวดเร็วขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

Independent Study title : Quality of Worklife of Administration Officials in The Central Office of The Attorney General
Author: Mrs. Prapaipak Pipitkul; **ID:** 2543003541;
Degree : Master of Public Administration;
Independent Study Advisor: Papavadee Montriwat, Associate Professor;
Academic year: 2015

Abstract

The objectives of this independent study were to (1) study the quality of work life of the administration officials in The Central Office of The Attorney General (2) compare the level of quality of work life of the administration officials in The Central Office of The Attorney General (3) study the problem and recommendations to enhance the quality of work life of the administration officials in The Central Office of The Attorney General.

This study was a survey research. The population was an administration officials in The Central Office of The Attorney General for 919 people. The sample size was 279 people that determined by a formula of Taro Yamane. The sampling method was stratified sampling. Questionnaires were used as a tool collecting data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, f-Test and ANOVA for minimum significant with the significant differences by 0.05 level.

The study revealed the followings: (1) the administration officials in The Central Office of The Attorney General had the quality of work life at good level (2) the comparison level of quality of work life of the administration officials in The Central Office of The Attorney General was found that the different of gender, age, monthly income, education level had the quality of work life difference with the significant differences at 0.05 however, the different of operation period and subordination had the same quality of work life (3) the important problem was the compensation problem especially the informing delay in the performance evaluation which affected the salary increasing, although, the important recommendation was improved the authority's evaluation system, especially the steps to inform the evaluation results which considered to cut an activities without additional value for speed up the process.

Keywords: Quality of work life, Administration officials, The Central Office of The Attorney General

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตร แขนงวิชาบริหารรัฐกิจทุกท่านที่ช่วยเติมเต็มความรู้ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาใช้กับการทำงาน และการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่านซึ่งไม่สามารถกล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

หากรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดอานิสงส์มากน้อยเพียงใดก็ตาม ผู้ศึกษาขอมอบแด่ นายกล้า โปงปด บิดา นางไข โปงปด มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณ และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกท่าน

ประไพพักตร์ พิพิธกุล

ตุลาคม 2559

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การศึกษา 4

กรอบแนวคิดการศึกษา 4

สมมติฐานการศึกษา 5

ขอบเขตของการศึกษา 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่ได้รับ 8

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 9

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานอัยการสูงสุด 22

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 30

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 35

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 35

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 36

การเก็บรวมรวมข้อมูล 38

การวิเคราะห์ข้อมูล 38

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 40
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 40
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง 43
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 51
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม 72
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 83
สรุปการศึกษา 83
อภิปรายผล 89
ข้อเสนอแนะ 100
บรรณานุกรม 104
ภาคผนวก 108
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม 109
ข แบบสอบถาม 111
ประวัติผู้ศึกษา 120

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 หน่วยงาน และจำนวนข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง 27
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง 36
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม 40
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม 41
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม 41
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม 42
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม 42
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังกัดที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 43
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางในภาพรวม 43
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางใน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 44
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางใน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 45
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า 47

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร 48
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร 49
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว 49
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม 50
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง จำแนกตามเพศ 51
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ 53
ตารางที่ 4.18 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง 55
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 56
ตารางที่ 4.20 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา 62
ตารางที่ 4.22 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง 64
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบัน 67
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน 69
ตารางที่ 4.25 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง 72
ตารางที่ 4.26 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 73
ตารางที่ 4.27 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 73
ตารางที่ 4.28 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 74
ตารางที่ 4.29 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.30 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร 75
ตารางที่ 4.31 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร 75
ตารางที่ 4.32 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว 76
ตารางที่ 4.33 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม 76
ตารางที่ 4.34 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง 77
ตารางที่ 4.35 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 78
ตารางที่ 4.36 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน 79
ตารางที่ 4.37 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 79
ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้า 80
ตารางที่ 4.39 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.40 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร 81
ตารางที่ 4.41 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว 81
ตารางที่ 4.42 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม 82

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 4
ภาพที่ 2.1 ผังแสดงโครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด 26
ภาพที่ 2.2 ผังแสดงโครงสร้างส่วนที่ทำการศึกษาวิจัย 30

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้การดำรงชีวิตอยู่ของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแลงไปตามสภาวะของสังคมด้วย ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยังได้เข้ามามีอิทธิพลต่อบทบาทหน้าที่การงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการทำงานนอกจากจะเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของมนุษย์แล้ว ยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของแต่ละบุคคลในสังคม รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้มาจากการทำงาน ยังเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตของแต่ละบุคคลอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรและบุคลากรส่วนใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นความสนใจดังกล่าว เรียกว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ”

ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ พอจะสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน องค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยองค์กรมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในงาน เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง ครอบครัว และส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กร (ปภาวดี มนตรีวัต 2556: 7 - 44) คือ ประโยชน์ต่อตัวบุคลากรนั้นเกิดได้เพราะบุคลากรจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ได้รับการดูแลจากองค์การโดยเฉพาะในด้านของประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร และการที่องค์กรจัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจ รวมทั้งสภาวะทางอารมณ์ที่ดี ย่อมพร้อม จะทุ่มเทกับ

การทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น หน่วยงานจะสามารถประหยัดค่ารักษาพยาบาลได้ เนื่องจากการไม่มีอุบัติเหตุ อุบัติภัยในสถานที่ทำงาน การมีสุขภาพกายและใจที่ดีของบุคลากร ทำให้อัตราการขาดลา มาสาย ลดลง และเมื่อบุคลากรทำงานด้วยความสุข อัตราการเข้าออกงาน (Turnover rate) ย่อมลดลงด้วย ทำให้สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ประโยชน์ที่สำคัญอีกประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรดีขึ้น มีการประสานงานด้วยความราบรื่นไม่ติดขัด ลดปัญหาความขัดแย้ง พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งหมดนี้ย่อมส่งผลให้มีผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อองค์กรและตัวบุคลากรอีกด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีที่มาจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งการจะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรสามารถพิจารณาจาก ปัจจัยทั้ง 8 ประการ ที่เสนอโดย Richard E. Walton (1973, อ้างใน ปภาวดี มนตรีวัต 2556 : 7 - 44 – 7 - 45) ดังนี้

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือการที่คนทำงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ รวมไปถึงค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ

- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจ เช่น สภาพสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่ควรเป็นสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ หรือความสะดวกสบายในขณะปฏิบัติงาน

- การพัฒนาสมรรถนะของบุคคล งานที่ทำส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้ และทำให้รู้สึกมีความสำคัญต่องานและองค์กร

- ความเติบโตและมั่นคง งานที่มอบหมายแก่บุคลากรทำให้มีโอกาสได้เพิ่มพูนสมรรถนะและส่งผลให้เกิดความเติบโตในงานได้ต่อไป รวมทั้งมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ศักยภาพ และแนวทางไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

- การบูรณาการทางสังคม งานที่ทำช่วยให้บุคลากรมีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ไม่มีการแบ่งพรรคพวก เป็นระบบงานที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกันที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมตามระบบคุณธรรม

- การยึดถือในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎ มีการเคารพและปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรควรเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร ยอมรับความแตกต่าง และมีความเป็นธรรมในการจัดระบบรางวัลและผลตอบแทน บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีการให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

- ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เป็นการดูแลบุคลากรได้มีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล การทำงานไม่กดดันทำให้สภาพจิตใจบุคลากรไม่เครียด ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน

- ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ การที่บทบาทขององค์กรได้ส่งผลต่อสังคมทั้งด้านบทบาท ภารกิจ ความรับผิดชอบต่างๆ ที่กระทบต่อสังคม ไม่ว่ามากหรือน้อย รวมไปถึงการจ้างงาน การดำเนินงาน การบริหารจัดการ หากขาดความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ดีกับองค์กรที่งานอยู่

และเนื่องจากบทบาทหน้าที่การงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีพ ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของเราส่วนใหญ่อยู่กับงานที่มีแต่ปัญหาความเบื่อหน่าย มีความเครียดความกังวลใจ ความคับข้องใจ ไม่มีเส้นทางความก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย รวมทั้งไม่มีเวลาให้กับครอบครัวก็จะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลที่อยู่รอบข้างด้วย เมื่อคนส่วนใหญ่ต้องอยู่กับการทำงาน ดังนั้น การที่คนจะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ก็จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานควบคู่ไปกับการปรับสมดุลการใช้ชีวิตส่วนตัวให้ลงตัวด้วย

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยได้เริ่มกำหนดไว้ในนโยบายผู้บริหารเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2550 และบรรจุเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในส่วนของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award - PMQA) โดยกำหนดไว้ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) รวมทั้งแผนการปรับปรุงองค์กร อย่างไรก็ตามแม้จะมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้นแต่ก็ยังขาดความต่อเนื่องและจริงจังอยู่บ้าง ซึ่งอาจส่งผลต่อการขาดขวัญ กำลังใจของบุคลากรได้ในที่สุด

โดยเหตุที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้บรรจุเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและยังไม่มีการศึกษาสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เพื่อเป็นแนวทางสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

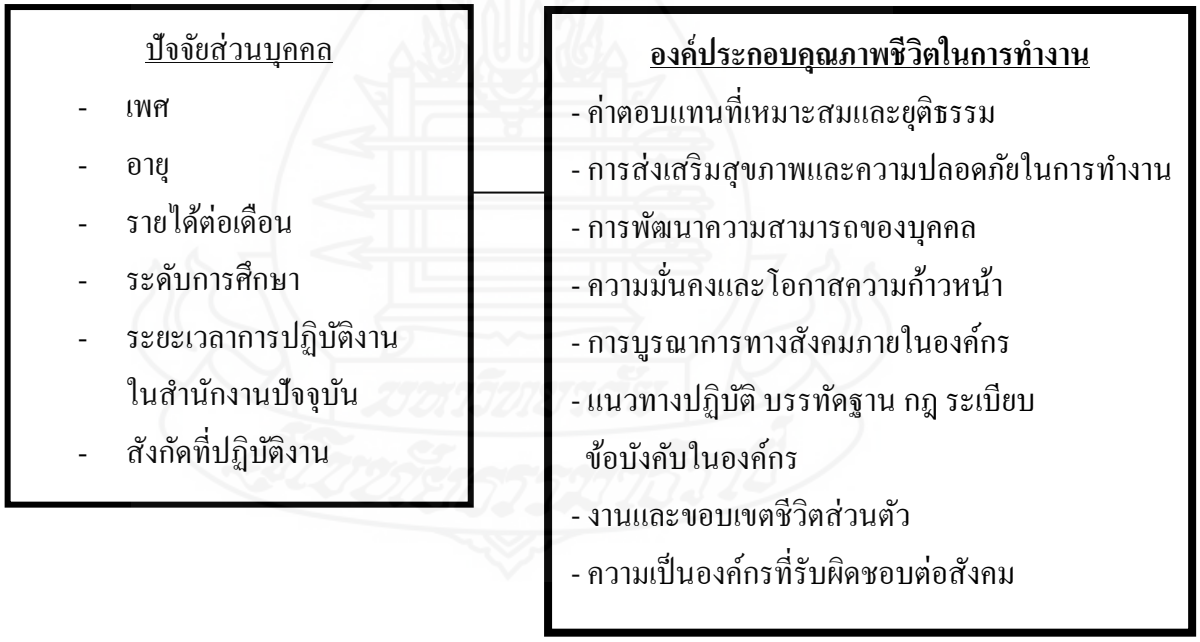
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องและได้นำแนวคิดของ ริชาร์ด อี. วอลตัน (Walton, 1973) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า, การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร, แนวทางปฏิบัติบรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร, งานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว และความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม

5.2 ขอบเขตพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้เฉพาะข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ทั้งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี และปฏิบัติงานธุรการทั่วไป รวมทั้งสิ้น 919 คน

- กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน คำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลภาคสนามเป็นระยะเวลา 2 เดือน (เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2558)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบัน และสังกัดที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 สังกัดที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สำนักงาน หรือหน่วยงานหลักที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น สำนักงานคดีอาญา สำนักงานคดีพิเศษ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น

6.3 สำนักงานคดี หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดมีอธิบดีอัยการแยกตามประเภทคดีเป็นผู้บังคับบัญชาหลัก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับคดีความต่างๆ ตัวอย่างเช่น สำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานคดีปกครอง สำนักงานคดีอาญา เป็นต้น และหมายความรวมไปถึงสำนักอำนวยการที่ปฏิบัติงานธุรการให้กับสำนักงานคดี แต่ละสำนักงานด้วย

6.4 สำนักงานที่ไม่เกี่ยวกับคดี หมายถึง สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานต่างประเทศ สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงานนโยบายยุทธศาสตร์ และงบประมาณ สำนักงานวิชาการ สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่มิใช่งานคดีความ ไม่ได้อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคดี มีอธิบดีอัยการ อัยการพิเศษฝ่าย และ/หรือผู้อำนวยการสำนักงานเป็นผู้บังคับบัญชาหลัก

6.5 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า, การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร, แนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร, งานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว และความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม

6.6 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ในที่นี้หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนอื่นๆ ที่พึงได้รับตามสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเท่าเทียม และเป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

6.7 การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง การจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากรในการทำงาน ทั้งทางร่างกาย หรือจิตใจตลอดจนมีการกำหนด

มาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานแก่บุคลากรอย่างเป็นมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากรสม่ำเสมอ

6.8 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ในที่นี้หมายถึง บุคลากรมีการวางแผนการทำงาน สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน การได้รับโอกาสให้เสนอความคิดหรือร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และได้รับการศึกษา อบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

6.9 ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ในที่นี้หมายถึง บุคลากรได้รับความเจริญก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความชัดเจนและเป็นธรรม สายงานมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้

6.10 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ในที่นี้หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรทั้งในสายงานการบังคับบัญชา ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรร่วมองค์กร มีความหล่อหลอมกลมเกลียวภายในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึก รัก และผูกพันต่อองค์กรด้วยใจจริง

6.11 แนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร ในที่นี้หมายถึง กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติที่บุคลากรยึดถือ สิทธิและการปกป้องสิทธิของบุคลากร วัฒนธรรมขององค์กรที่บุคลากรยึดถือและนำมาเป็นแนวปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และมีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

6.12 งานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ในที่นี้หมายถึง ความสมดุลที่เกิดขึ้นในชีวิต ได้แก่ การสามารถจัดสรรเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ลงตัว ระหว่างเวลาทำงาน เวลาพักผ่อน เวลาว่างส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว เวลาสำหรับการเดินทาง เวลาเพื่อสังคม

6.13 ความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ในที่นี้หมายถึง อำนาจหน้าที่ การปฏิบัติงานขององค์กรที่ส่งผล หรือมีผลกระทบต่อสังคม บุคลกรมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กร

6.14 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มิใช่พนักงานอัยการ ปฏิบัติงานด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อสนับสนุนงานของพนักงานอัยการ

6.15 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ไม่สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนราชการต่างหวัด

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 สามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือขจัดปัญหาจากปัจจัยต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางต่อไป

7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและการทำวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง” ผู้ศึกษาขอนำเสนอรายละเอียดของประเด็นที่จะศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานอัยการสูงสุด
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างใน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553 : 8) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

เดวิส (Davis, 1977 อ้างใน กัลยารัตน์ มีลาภ, 2553 : 7) เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงานกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งหมด โดยส่วนรวมในการทำงาน รวมทั้งเน้นถึงมิติด้านความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองอีกด้วย

เมอร์ตัน (Merton, 1977, อ้างใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551: 14) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง จริยธรรมและสภาวะการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต รวมถึงการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ปัทมา สุขสันต์ (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในองค์กร หมายถึง การจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนอกเหนือไปจากวิธีการปกติ ในด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม โดยจะต้องพิจารณาเพิ่มเติมให้ครอบคลุมความต้องการที่ทรัพยากรมนุษย์ต้องการในช่วงเวลาหนึ่ง ดังนั้นจึงเปรียบเหมือนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพยายามในการสร้างบ้านหลังที่สองของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงาน

ปภาวดี มนตรีวัต (2556) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์หรือเห็นคุณค่าของมนุษย์ในการทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติทั้งในหน่วยงานเอกชนและภาครัฐ สิ่งที่จะได้รับจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานอย่างมีความสุข และความเต็มใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไปของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรในที่สุด

สำนักงาน ก.พ. (2553) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในบริบทของข้าราชการพลเรือนสามัญว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

สันติ บางอ้อ (2540) เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นปัจจัยภายใน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอก

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลถึงกัน บุคลากรได้ทำงานที่มีศักดิ์ศรีสมคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ องค์กรไม่เอารัดเอาเปรียบ จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนทั้งทางกายและจิตใจ ให้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตได้อย่างเหมาะสม ทำให้ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และยังทำให้เกิดสมดุลในชีวิตการทำงาน

และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้ปัญหาการลาออก หรือการโอนย้ายลดลงไป ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญหรือประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ชุเลอร์, โบเทล และยังบลัด (Schuler, Beutell ,and Youngblood, 1989, pp. 452, 492 อ้างใน วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญและคณะ, 2552 : 15) ได้สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน
3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
4. ได้ผลผลิตมากกว่า
5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการสับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น
9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

นอกจากนี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

กอร์ดอน (Gordon 1991 อ้างใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551 : 39) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อบุคลากร และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

เดสเลอร์ (Dessler 1991 อ้างใน วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ, 2552 : 16) ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

ปภาวดี มนตรีวัต (2556 : 7 - 44) เห็นว่า การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ดังนี้

ประโยชน์ต่อตัวบุคคล ได้แก่ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ได้รับการดูแลจากองค์กรโดยเฉพาะในด้านของประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนั้น การจัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี

ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ ได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจรวมทั้งสภาวะทางอารมณ์ที่ดี ย่อมพร้อมจะทุ่มเทกับการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น หน่วยงานจะสามารถประหยัดค่ารักษาพยาบาลได้ เนื่องจากอัตราการขาด ลา มาสาย ลดลง และเมื่อบุคลากรทำงานด้วยความสุข อัตราการเข้าออกงาน (Turnover rate) ย่อมลดลงด้วย ทำให้สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ประโยชน์ที่สำคัญอีกประการคือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรดีขึ้น มีการประสานงานกันด้วยความราบรื่นไม่ติดขัด ลดปัญหาความขัดแย้ง บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยรวม

กล่าวโดยสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญ กล่าวคือ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน้าที่ สภาพแวดล้อม และองค์กรนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคลากรและตัวองค์กรเอง

1.3 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่ามีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นักวิชาการได้นำพิจารณาเสนอแนะไว้แตกต่างกันออกไป อาทิ

วอลตัน (Walton, 1974 อ้างใน ปภาวดี มนตรีวัต, 2556 : 7 - 44 – 7 - 45) ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่คนทำงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ รวมไปถึงค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจ เช่น สภาพสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่ควรเป็นสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ หรือความสะดวกสบายในขณะปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคคล (Development of Capacities) งานที่ทำส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้ และทำให้รู้สึกมีความสำคัญต่องานและองค์กร

4. ความเติบโตและมั่นคง (Growth and Security) งานที่มอบหมายแก่บุคลากรทำให้มีโอกาสได้เพิ่มพูนสมรรถนะและส่งผลให้เกิดความเติบโตในงานได้ต่อไป รวมทั้งมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ศักยภาพ และแนวทางไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) งานที่ทำช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ไม่มีการแบ่งพรรคพวก เป็นระบบงานที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกันที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมตามระบบคุณธรรม

6. การยึดถือในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎ (Constitutionalism) มีการเคารพและปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรควรเคารพความเป็นส่วนตัวของบุคลากร ยอมรับความแตกต่าง และมีความเป็นธรรมในการจัดระบบรางวัลและผลตอบแทน บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีการให้เกียรติรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (The Total Life Space) เป็นการดูแลบุคลากรได้มีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล การทำงานไม่กดดันทำให้สภาพจิตใจบุคลากรไม่เครียด ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevace) คือการที่บทบาทขององค์กรได้ส่งผลต่อสังคม ทั้งด้านบทบาท ภารกิจ ความรับผิดชอบต่างๆ ที่กระทบต่อสังคม ไม่ว่ามากหรือน้อย รวมไปถึง การจ้างงาน การดำเนินงาน การบริหารจัดการ หากขาดความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ดีกับองค์กรที่งานอยู่

ผจญ เฉลิมสาร (2552) อธิบายว่าการจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ต้องเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนี้ ควรนำองค์ประกอบจากแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two - Factor Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องมือช่วยในการชี้นำ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (instrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement)
4. ลักษณะของงาน (work itself)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (supervision)
2. นโยบายบริหาร (policy and administration)
3. สภาพการทำงาน (working condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (status)
8. ความมั่นคงในงาน (job security)
9. เงินเดือน (salary)
10. ชีวิตส่วนตัว (personal life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยประโยชน์ให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์การ สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ

ปัทมา สุขสันต์ (2554 : 13 - 28 – 13 - 30) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแยกเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ที่องค์กรสามารถดำเนินการให้ประสานเกี่ยวข้องกันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านชีวิตส่วนตัว การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคมและเศรษฐกิจ ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ควรดำเนินการดังนี้

- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- การดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม เช่น การสร้างความมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว

- การเสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีสุขภาพที่ดี เช่น จัดกิจกรรมเสริมสุขภาพหรือการออกกำลังกายเป็นประจำ จัดสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เพื่อการออกกำลังกาย การจัดประกวดทีมงานสุขภาพดี การบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม การตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจคัดกรองระดับความแข็งแรงของสุขภาพ เป็นต้น

- การเสริมสร้างให้มีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมสำหรับองค์กร การกำหนด เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน เป็นต้น

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ องค์กรจำเป็นต้องช่วยเหลือจัดระบบดูแลคุณภาพชีวิตด้านสังคมและเศรษฐกิจให้แก่บุคลากร เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกมีส่วนร่วม “ทุกข์ร้อน” เพื่อให้ได้ใจของบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในองค์กร เมื่อองค์กรแสดงการมีส่วนร่วมรับรู้ บุคลากรก็จะทุ่มเทมุ่งมั่นไม่พะวงถึงปัญหาเศรษฐกิจและสังคมส่วนบุคคล ซึ่งสังคมและเศรษฐกิจนี้เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ต้องได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง จึงจะสามารถบริหารจัดการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตด้านสังคมและเศรษฐกิจที่ดีได้

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

1) ส่งเสริมให้องค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละองค์กร ให้มีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน

2) ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคีภายในองค์กร

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

1) การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงิน เช่น การให้ความรู้แก่ข้าราชการในด้านการวางแผนและการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล การรณรงค์เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริม

2) การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้เคยกำหนดไว้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขตามสถานการณ์ เช่น การจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้าสวัสดิการ การสงเคราะห์ค่าอาหาร ค่าเดินทางกรณีเกิดเหตุไม่คาดคิดต่างๆ การรวมกลุ่มจัดกิจกรรมช่วยเหลือในสถานการณ์ต่างๆ

เคสต์ และโรเซนเวจ (Kast & Rosenzweig, 1985, p. 150 อ้างใน ภาคภูมิ หมื่นศรี, 2549: 14) กล่าวถึงเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล จะต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการ ประกอบด้วย

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมทางสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

คาซิโอ (Casio, 1989 อ้างใน วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญและคณะ, 2552 : 12 - 13) ได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา ว่าประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 4 วัน

เฮาส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings 1985, อ้างใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554 : 12 - 13) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งเป็นปัจจัยต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Ervironment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติตอบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและคงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วยเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organisational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรได้อำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

กองสวัสดิการแรงงาน (กองสวัสดิการแรงงาน 2547, อ้างใน กัลยารัตน์ มีลาภ, 2553 : 17) ได้อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1. สุขภาพทางกาย บุคลากรต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. สุขภาพทางอารมณ์ มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย ไม่วิตกกังวล ซึ่งหมายความว่าองค์กรได้มีการให้เวลาพักผ่อน มีสันทนาการ ให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวของบุคลากร

3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ บุคลากรรู้สึกพึงพอใจชีวิตของตน ครอบครัว สังคมตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาพทางสังคม คือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตของวอลตันมีความครอบคลุมประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงเลือกปัจจัยของวอลตันมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางต่อไป

1.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีนักวิชาการได้แบ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 แนวทางใหญ่ๆ คือ โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ที่ตัวบุคลากรจะได้รับ และพิจารณาจากเทคนิคและวิธีการในการบริหารที่องค์กรสามารถนำมาใช้ (ปภาวดี มนตรีวัต 2556 : 7 - 44 -7 - 45) ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาจากผลลัพธ์ที่บุคลากรได้รับ โดยองค์กรสามารถดูแลหรือบริหารจัดการเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากปัจจัย 8 ประการ ที่นำเสนอโดย Richard E. Walton (Walton, 1974 อ้างใน ปภาวดี มนตรีวัต, 2556 : 7 - 44 – 7 - 45) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ด้วยการพัฒนาตามปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ด้านความเติบโตและมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการยึดถือในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาจากเทคนิคและวิธีการในการบริหาร โดยองค์กรสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้วยแนวทางและวิธีการในการบริหารจัดการได้หลายวิธี (Huse and Cumming, 1985 อ้างใน ปภาวดี มนตรีวัต, 2556 : 7 - 45) โดยมีวิธีที่สำคัญได้แก่ การมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา การออกแบบงาน การจัดให้มีระบบรางวัลและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะเป็นรูปธรรมได้ดีที่สุดควรพิจารณาจากปัจจัย 8 ประการของ Richard E. Walton หรือพิจารณาจากเทคนิคและวิธีการในการบริหารองค์กรตามแนวทางของ Huse และ Cumming ก็สามารถทำได้เช่นกัน

1.5 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของไทย

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นทางการในปี 2546 โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยเริ่มต้นจากการจัดทำระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life : MS - QWL) และได้มีการพัฒนาข้อกำหนดของ MS - QWL ซึ่งมีโครงสร้างคล้ายระบบมาตรฐานอื่นๆ ต่างเพียงแต่ MS - QWL เป็นกลไกที่มุ่งให้ความสำคัญกับการดูแล “คุณภาพชีวิต” ของ “คนทำงาน”โดยครอบคลุมบุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (http://www.hcbi.org/introduce.php สืบค้นเมื่อเดือนมกราคม 2559)

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับ มีความเหมาะสม และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

2. พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการโดยเน้นการบูรณาการ การเชื่อมโยง โดยมีคนเป็นศูนย์กลาง

3. สร้างเครือข่ายที่ปรึกษา และผู้ตรวจประเมินของโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ

ระบบมาตรฐาน MS - QWL ไม่เน้นการจัดทำเอกสาร แต่ให้ความสำคัญกับการที่สถานประกอบการมีกระบวนการ หรือวิธีการในการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานของตนอย่างเป็นระบบตามข้อกำหนด และต้องมีการปฏิบัติจริง โดยเก็บเป็นทึกและสามารถตรวจสอบได้ เป็นระบบที่คลอบคลุมสุขภาวะ 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะด้านกาย สุขภาวะด้านอารมณ์ สุขภาวะด้านสังคม และสุขภาวะด้านจิตวิญญาณ โดยสถานประกอบการหลายแห่งในไทยได้นำระบบมาตรฐานนี้ไปใช้ และหลายหน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐาน เช่น โรงงานน้ำตาลมิตรผล บริษัท ไทย-ซุปเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐ ด้านหน่วยงานภาครัฐของไทยได้มีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต โดยมีปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ซึ่งต่อมาในปี 2553 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เห็นชอบหลักการเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 - 2556” (http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w38-2553.pdf สืบค้นเมื่อเดือนมกราคม 2559) โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 – 2556 ได้กำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ส่วนราชมีมีระบบ กลไก และวิดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

4. เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของภาครัฐประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ โดยได้มีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แต่ละด้านอย่างชัดเจนเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ นำไปปฏิบัติ โดยคาดหมายจะได้รับประโยชน์สำคัญดังนี้

1. ข้าราชการมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

2. ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน

3. ระบบราชการมีประสิทธิภาพ และภาพลักษณ์ที่ดี

4. ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการที่มีความพร้อมในการให้บริการ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภาคเอกชน โดยภาคเอกชนมีหน่วยงานหลายแห่ง นำแนวทางเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตมาใช้ในองค์การอย่างบังเกิดผลและประสบความสำเร็จในประเทศไทย ตัวอย่างเช่น 5 องค์กรต้นแบบในการสร้างสุขหรือที่เรียกองค์กรกลุ่มนี้ว่า “องค์กรเปี่ยมสุข” (Happy Workplace) ซึ่งเป็นเสมือนบทสรุปสำหรับแนวทางในการสร้างสุขซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีบทสรุปขององค์กรแต่ละองค์กร ดังนี้ (ปัทมา สุขสันต์, 2554 : 13 - 24 – 13 - 25)

- ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์แกลงเซอร์วิส “การสร้างรายได้ต้องสมดุลกับใจที่พอเพียงและใจที่ได้รับการดูแล”

- บริษัท คาโต้สปริง (ไทยแลนด์) จำกัด “จะดีแค่ไหนถ้าเราเลือกจะทำในสิ่งที่ตัวเองชอบได้”

- บริษัท สังคมสุขภาพ จำกัด (ร้านเลมอนฟาร์ม) “สร้างสรรค์สังคมแห่งมิตรภาพด้วยวิถุเกษตรอินทรีย์ กายดีชีวีสุข”

- บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด “สุขแบบ PIES (ด้านกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ และจิตวิญญาณ) สุขแบบครอบครัวเดียวกันเริ่มที่ผู้บริหารและพนักงานขยายไปสู่สังคม”

ความสำเร็จดังกล่าวพบว่า นิยามและแนวทางสร้างสุขของแต่ละองค์กรแตกต่างกันเนื่องจากธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละองค์กรแตกต่างกันทำให้บริษัทของความสุขและแนวทางในการสร้างสุขไม่เหมือนกัน แต่ทั้ง 5 องค์กรต้นแบบมีกรอบแนวคิดหลักในการดำเนินงาน

ที่เหมือนกัน 3 ปัจจัย คือ บริหารแบบบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียง มีการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน (คณะทรัพยากรมนุษย์ 2553)

สรุปได้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของไทยเป็นรูปธรรมมากขึ้นได้จากระบบมาตรฐาน MS - QWL ที่ให้ความสำคัญกับการที่สถานประกอบการมีกระบวนการ หรือวิธีการในการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานของตน ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่คลอบคลุมสุขภาวะ 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะด้านกาย สุขภาวะด้านอารมณ์ สุขภาวะด้านสังคม และสุขภาวะด้านจิตวิญญาณ ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐของไทยนั้นหลังจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เห็นชอบหลักการเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 - 2556” ทำให้ส่วนราชการของไทยได้เริ่มพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐนับแต่นั้นเป็นต้นมา

2. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานอัยการสูงสุด

2.1 ข้อมูลพื้นฐานองค์กรอัยการ

ตามที่บัญญัติไว้ใน หมวด 1 มาตรา 7 ของพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 องค์กรอัยการ ประกอบด้วย คณะกรรมการอัยการ (ก.อ.) อัยการสูงสุด และพนักงานอัยการอื่น โดยมีสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล ให้ข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด การแบ่งหน่วยงาน การจัดตั้งและกำหนดท้องที่ของภาค และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ทำเป็นประกาศ ก.อ. ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ข้อ 3 ระบุว่า สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการ โดยแบ่งหน่วยงานราชการภายในเป็นหน่วยงานราชการอัยการ และหน่วยงานราชการธุรการ

2.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

องค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2550 มาตรา 23 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดนอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

2. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ

3. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ตามที่เห็นสมควร

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้

5. ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

8. ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นคู่สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

2.3 โครงสร้างการบริหารราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ข้อ 3 ระบุว่า สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการ โดยแบ่งหน่วยงานราชการภายในเป็นหน่วยงานราชการอัยการ และหน่วยงานราชการธุรการ ดังนี้

1. หน่วยงานราชการอัยการ โดยได้แบ่งหน่วยงานราชการอัยการออกเป็นหน่วยงานราชการภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

1.1 สำนักงานกิจการและโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา

1.2 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

1.3 สำนักงานคณะกรรมการอัยการ

1.4 สำนักงานต่างประเทศ

1.5 สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย

1.6 สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ

1.7 สำนักงานวิชาการ

1.8 สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด

1.9 สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

1.10 สำนักงานคดีพิเศษ

1.11 สำนักงานคดียาเสพติด

1.12 สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว

1.13 สำนักงานคดีศาลแขวง

1.14 สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร

1.15 สำนักงานคดีอัยการสูงสุด

1.16 สำนักงานคดีอาญา

1.17 สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้

1.18 สำนักงานคดีอาญาธนบุรี

1.19 สำนักงานการบังคับคดี

1.20 สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ

1.21 สำนักงานคดีแพ่ง

1.22 สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้

1.23 สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี

1.24 สำนักงานคดีภาษีอากร

1.25 สำนักงานคดีล้มละลาย

1.26 สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

1.27 สำนักงานคดีปกครอง

1.28 สำนักงานคดีปกครองระยอง

1.29 สำนักงานคดีปกครองนครราชสีมา

1.30 สำนักงานคดีปกครองอุบลราชธานี

1.31 สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น

1.32 สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี

1.33 สำนักงานคดีปกครองเชียงใหม่

1.34 สำนักงานคดีปกครองพิษณุโลก

1.35 สำนักงานคดีปกครองนครศรีธรรมราช

1.36 สำนักงานคดีปกครองสงขลา

1.37 สำนักงานคดีแรงงาน

1.38 สำนักงานคดีแรงงานภาค

1.39 สำนักงานคดีศาลสูง

1.40 สำนักงานคดีศาลสูงภาค

1.41 สำนักงานอัยการภาค

1.42 สำนักงานอัยการจังหวัด

1.43 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง

1.44 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด

2. หน่วยงานราชการธุรการ ตามหมวด 2 ข้อ 8 ของประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ระบุว่า ให้แบ่งหน่วยงานราชการธุรการออกเป็นหน่วยงานราชการภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

2.1 สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

2.1.1 สำนักการคลัง

2.1.2 สำนักบริหารกลาง

2.1.3 สำนักบริหารงานวินัยและระบบคุณธรรม

2.1.4 สำนักบริหารงานสนับสนุนงานอัยการสูงสุด

2.1.5 สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

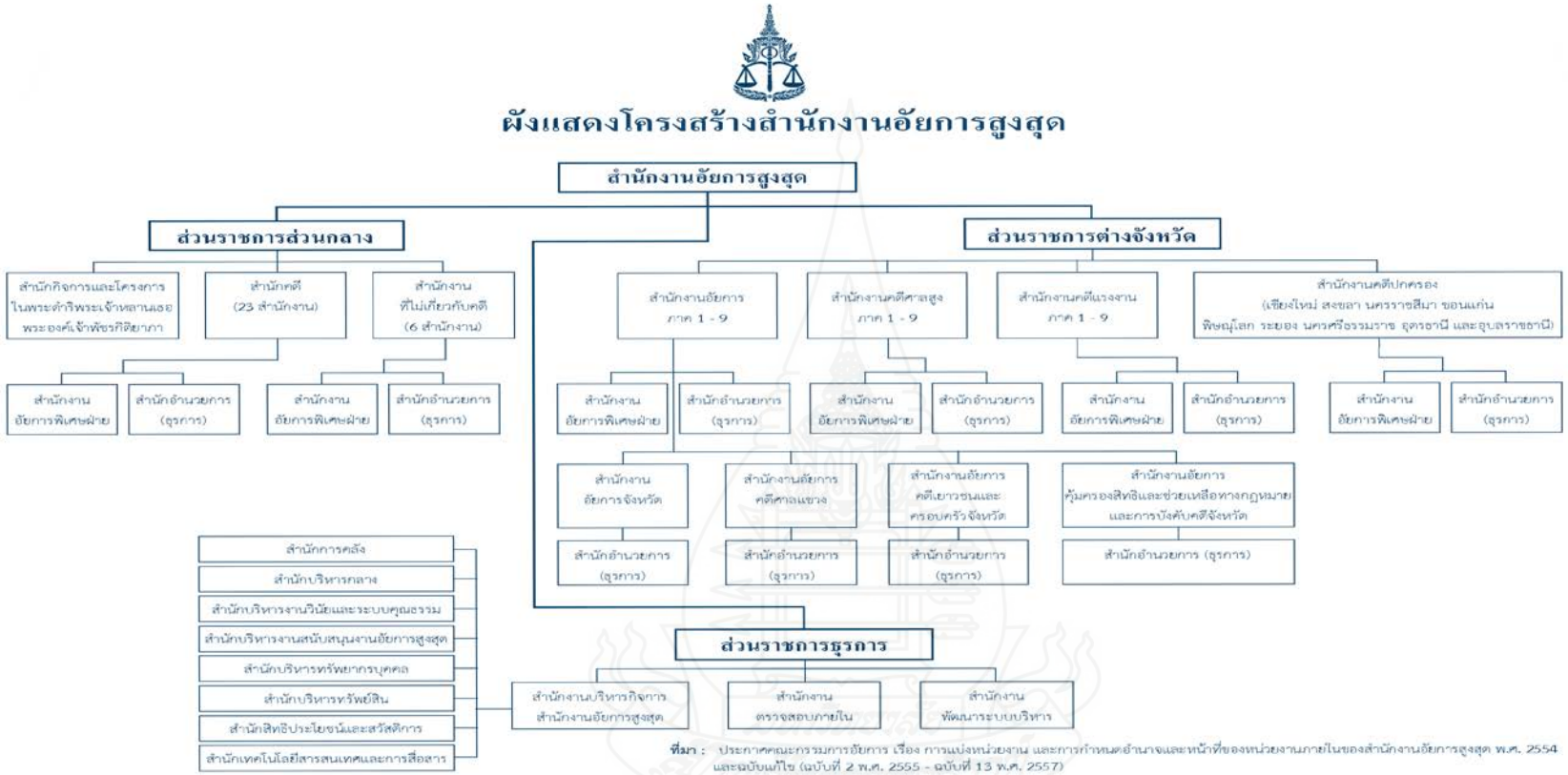
2.1.6 สำนักบริหารทรัพย์สิน

2.1.7 สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

2.1.8 สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.2 สำนักงานตรวจสอบภายใน

2.3 สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร



ภาพที่ 2.1 ผังแสดงโครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด

ที่มา : ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไข (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555 – ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2557)

ซึ่งทั้งหน่วยงานราชการอัยการ และหน่วยงานราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

- ส่วนราชการส่วนกลาง คือส่วนราชการที่รับผิดชอบงานในเขตพื้นที่ส่วนกลาง ซึ่งมีที่ตั้งสำนักงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสำนักงานต่างๆ ประกอบด้วย สำนักงานกิจการและโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา สำนักคดี จำนวน 23 สำนักงาน และสำนักงานที่ไม่เกี่ยวกับคดี จำนวน 6 สำนักงาน มีที่ตั้งกระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อาคารศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ ถนนแจ้งวัฒนะ อาคารหลักเมือง (สนามหลวง) อาคารถนนรัชดาภิเษก อาคารกรุงเทพใต้ อาคารธนบุรี อาคารตลิ่งชัน อาคารมีนบุรี และอาคารพระโขนง

- ส่วนราชการต่างจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานอัยการ ภาค 1 – 9 สำนักงานคดีศาลสูง ภาค 1 - 9 สำนักงานคดีแรงงาน ภาค 1 - 9 และสำนักงานคดีปกครอง (เชียงใหม่ สงขลา นครราชสีมา ขอนแก่น พิษณุโลก ระยอง นครศรีธรรมราช อุดรธานี อุบลราชธานี และนครสวรรค์) รับผิดชอบงานในเขตพื้นที่ในส่วนภูมิภาคตามเขตพื้นที่ของแต่ละสำนักงาน

สำหรับการบริหารงานบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุดได้แบ่งข้าราชการฝ่ายอัยการออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการอัยการและข้าราชการธุรการ ข้าราชการอัยการมีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญา ดำเนินคดีแพ่ง รักษาผลประโยชน์ของรัฐ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายกำหนด คุ้มครองสิทธิและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ข้าราชการธุรการมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานของข้าราชการอัยการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานอัยการสูงสุด มีข้าราชการธุรการในส่วนกลางทั้งสิ้น จำนวน 919 คน แยกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน คือสำนักงานคดี และสำนักงานที่ไม่เกี่ยวกับคดี รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 หน่วยงาน และจำนวนข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

ลำดับ	ชื่อหน่วยงานในส่วนกลางสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด	จำนวน (คน)
	1. สำนักงานคดี	
1	สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด	18
2	สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ	17
3	สำนักงานคดีพิเศษ	27
4	สำนักงานคดียาเสพติด	54

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อหน่วยงานในส่วนกลางสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด	จำนวน (คน)
	1. สำนักงานคดี (ต่อ)	
5	สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว	24
6	สำนักงานคดีศาลแขวง	58
7	สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร	28
8	สำนักงานคดีอัยการสูงสุด	13
9	สำนักงานคดีอาญา	75
10	สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้	40
11	สำนักงานคดีอาญาธนบุรี	31
12	สำนักงานการบังคับคดี	13
13	สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ	12
14	สำนักงานคดีแพ่ง	46
15	สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้	19
16	สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี	12
17	สำนักงานคดีภาษีอากร	21
18	สำนักงานคดีล้มละลาย	10
19	สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน	36
20	สำนักงานคดีปกครอง	33
21	สำนักงานคดีแรงงาน	10
22	สำนักงานคดีศาลสูง	24
23	สำนักงานการสอบสวน	22
	รวม	**643**
	2. สำนักงานที่ไม่เกี่ยวกับคดี	
1	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ	18
2	สำนักงานคณะกรรมการอัยการ	19
3	สำนักงานต่างประเทศ	12
4	สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย	13

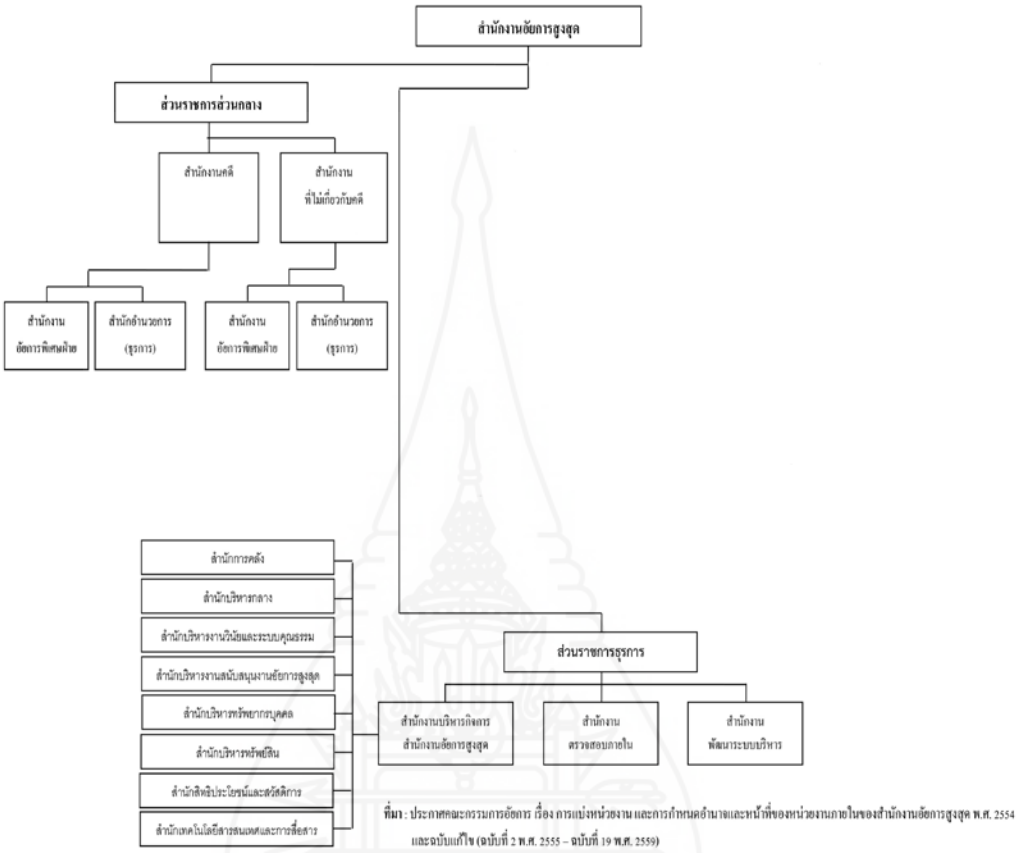
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อหน่วยงานในส่วนกลางสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด	จำนวน (คน)
	2. สำนักงานที่ไม่เกี่ยวกับคดี (ต่อ)	
5	สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ	22
6	สำนักงานวิชาการ	24
7	สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด	157
8	สำนักงานตรวจสอบภายใน	5
9	สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร	6
	รวม	**276**
	รวมประชากรทั้งหมด	**919**

ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2559

สำหรับการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ จะทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เพื่อนำไปพัฒนาและแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นไป

ผังแสดงโครงสร้างส่วนที่ทำการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง



ภาพที่ 2.2 ผังแสดงโครงสร้างส่วนที่ทำการศึกษาวิจัย

ที่มา : ปรับจากประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไข (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555 – ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2557)

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูเห็นว่ารัฐควรจัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบโบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมืองและความสามารถในการบริหารด้วยระบบคุณธรรม นอกจากนั้นรัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นการจูงใจการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลด้วย

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้าน การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านต่างๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ปัจจัยธรรมนูญในองค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และไม่พึงพอใจจำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทน

กอเดช เส็มหล่อ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสมุทรปราการจากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก นอกนั้นล้วนอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิต

ส่วนตัว ด้านธรรมนูญองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสำพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่ค่าเฉลี่ยต่ำ คือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า

กนกพล มอไธสง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกอง อำนวยการ และมาตรฐานการศึกษากองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองอำนวยการและมาตรฐานการศึกษา กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

เกศกร ศรีเกศสุข (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองควบคุมการก่อสร้างสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการกองควบคุมการก่อสร้าง

สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการกองควบคุมการก่อสร้าง สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกัน และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

เสาวรส คูหาปัญญา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตภาพรวมอยู่ในระดับจะทำต่อไป ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มาก 4 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และเมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างไปตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ชัด นกอยู่ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิต การทำงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนหรือรายได้ พบว่าพนักงานมี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนหรือรายได้ระดับปานกลาง

สุเนตร นามโคตศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ทั้งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี และไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี จำนวน 919 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278.6 คน เมื่อปัดเศษ เป็นจำนวนเต็ม 279 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{919}{1+919\ (0.05)^2}$$

$$n = 278.69$$

$$n = 279 \text{ คน}$$

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง

- ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional) เป็นสัดส่วนจากจำนวนประชากรตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน คือ จากกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ไม่เกี่ยวกับคดี ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

สังกัดที่ปฏิบัติงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานคดี	643	195
2. สำนักงานที่ไม่เกี่ยวกับคดี	276	84
รวม	**919**	**279**

- ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ เมื่อได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดและสมบูรณ์จึงยุติ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงานในสำนักงานปัจจุบัน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ลักษณะคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า
- ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
- ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร
- ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว
- ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม

ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบ 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี ต่ำ ต่ำมาก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
4	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
2	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ลักษณะคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า
- ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
- ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร
- ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว
- ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดต่างๆ จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการศึกษาในด้านต่างๆ โดยการสัมภาษณ์ผู้มีความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคำนิยามตัวแปร และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

2. ร่างข้อคำถามในแบบสอบถามในแต่ละด้านให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับคำนิยามเฉพาะทุกตัว

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (รายชื่อตามภาคผนวก) พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) แล้วนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (try - out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921 ซึ่งถือว่า ค่าความเชื่อมั่นได้เป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ดี

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้บริหารสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงาน

2. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานในการจัดส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้ศึกษา

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านต่างๆ ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าอันตรภาคชั้นดังนี้

อันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$= \frac{4 - 1}{4}$

$= 0.75$

ดังนั้นจึงสามารถแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำ
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำมาก

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ใช้สถิติ t – test, F – Test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วย Least Significant Difference (LSD) test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ในงานวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t - test	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากรหรือกลุ่มโดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent – Sample T-Test)
F – test	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA)
sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ผลทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังรายละเอียดซึ่งได้นำมาเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงผลการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงานในสำนักงานปัจจุบัน สังกัดที่ปฏิบัติงาน มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 279)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	205	73.48
หญิง	74	26.52
รวม	**279**	**100.00**

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 73.48 และ เพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 279)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 26 ปี	12	4.30
อายุ 26 - 35 ปี	112	40.14
อายุ 36 - 45 ปี	93	33.33
อายุ 46 - 55 ปี	52	18.64
มากกว่า 55 ปี	10	3.59
รวม	**279**	**100.00**

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.14 และอายุมากกว่า 55 ปี น้อยที่สุดคือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.59

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 279)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	14	5.02
10,000 - 20,000 บาท	88	31.54
20,001 - 30,000 บาท	82	29.39
30,001 - 50,000 บาท	85	30.47
มากกว่า 50,000 บาท	10	3.58
รวม	**279**	**100.00**

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มากที่สุดคือ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.54 และมีรายได้มากกว่า 50,000 บาท น้อยที่สุดคือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.58

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 279)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	15.05
ปริญญาตรี	128	45.88
สูงกว่าปริญญาตรี	109	39.07
รวม	**279**	**100.00**

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 45.88 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดคือ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.05

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 279)

อายุงานในสำนักงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	112	40.14
5 - 10 ปี	58	20.79
11 - 20 ปี	67	24.01
20 ปี ขึ้นไป	42	15.06
รวม	**279**	**100.00**

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุงานในสำนักงานปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุดคือ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.14 และมีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุดคือ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.06

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังกัดที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 279)

สังกัดที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	69.89
ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	30.11
รวม	**279**	**100.00**

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสำนักงานคดี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89 และไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.11

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคำถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม มีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางในภาพรวม

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.60	0.48	ดี
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.27	0.48	ต่ำ
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.56	0.50	ดี

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	2.60	0.45	ดี
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.89	0.46	ดี
ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร	2.76	0.46	ดี
ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	2.98	0.35	ดี
ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	2.94	0.46	ดี
รวม	**2.70**	**0.31**	**ดี**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 2.98 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.27

ซึ่งจากผลการศึกษา มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

(n = 279)

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ท่านได้รับรายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.61	0.61	ดี
ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	2.72	0.56	ดี
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	2.73	0.72	ดี
ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ	2.44	0.66	ต่ำ
ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ท่านได้รับจากองค์กร	2.50	0.60	ต่ำ
รวม	**2.60**	**0.48**	**ดี**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.73 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ย 2.44

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางในด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

(n = 279)

ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
องค์กรของท่านมีแผนการปฏิบัติงานในกรณีฉุกเฉินหรือในภาวะวิกฤติ (การประท้วง/ภัยธรรมชาติ/อุบัติภัย เป็นต้น) อย่างเป็นรูปธรรม	2.13	0.70	ต่ำ
ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคุณภาพชีวิตกับเรื่องสุขภาพของบุคลากรเป็นอันดับแรก	2.60	0.68	ดี
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	2.66	0.67	ดี
องค์กรของท่านมีการจัดโครงการ หรือการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ	1.92	0.71	ต่ำ
องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม และดูแลสุขภาพบุคลากรเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการ การรักษาพยาบาลจากรัฐตามปกติ	2.06	0.75	ต่ำ
ภาพรวม	**2.27**	**0.48**	**ต่ำ**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางในด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ค่าเฉลี่ย 2.66 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดโครงการ หรือการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัยและการซ้อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 1.92

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

(n = 279)

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.85	0.60	ดี
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะแนวทางหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ	2.71	0.63	ดี
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ	2.76	0.64	ดี
ในการประชุมเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาบ่อยครั้ง	2.46	0.67	ต่ำ
ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง	2.03	0.75	ต่ำ
ภาพรวม	**2.56**	**0.50**	**ดี**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 2.85 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 2.03

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า

(n = 279)

ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
โอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าของท่านมีเท่าเทียมกับคนอื่น	2.45	0.64	ต่ำ
องค์กรของท่านยึดถือผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	2.53	0.62	ดี
ท่านมีความพึงพอใจในเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน	2.56	0.61	ดี
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ	2.74	0.60	ดี
ท่านมีขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	2.70	0.65	ดี
ภาพรวม	**2.60**	**0.45**	**ดี**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ ค่าเฉลี่ย 2.74 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าของท่านมีเท่าเทียมกับคนอื่น ค่าเฉลี่ย 2.45

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

(n = 279)

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	2.82	0.47	ดี
ท่านมีความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้	2.94	0.58	ดี
ท่านมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จนเกษียณอายุ	2.97	0.72	ดี
ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.01	0.50	ดี
นอกจากการทำงาน ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	2.70	0.67	ดี
ภาพรวม	**2.89**	**0.46**	**ดี**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นอกจากการทำงาน ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.70

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร

(n = 279)

ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร		S.D.	แปลค่า
องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามและเข้มแข็ง	2.69	0.67	ดี
วัฒนธรรมองค์กรของท่านส่งเสริมให้เกิดความรักองค์กรมากขึ้น	2.62	0.64	ดี
องค์กรท่านมีระเบียบ ข้อบังคับที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	2.74	0.57	ดี
องค์กรท่านมีการบัญญัติกฎ หรือระเบียบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	2.82	0.47	ดี
ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบองค์กรอย่างเต็มใจโดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับ	2.92	0.45	ดี
ภาพรวม	**2.76**	**0.46**	**ดี**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบองค์กรอย่างเต็มใจโดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับ 2.92 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรของท่านส่งเสริมให้เกิดความรักองค์กรมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.62

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว

(n = 279)

ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.00	0.55	ดี
ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบโดยไม่กระทบเวลาในชีวิตส่วนตัว	2.95	0.63	ดี

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n = 279)

ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
เมื่อมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา	3.08	0.50	ดี
ในสถานที่ปฏิบัติงานท่านมีโอกาสพักผ่อนใช้เวลาส่วนตัวตามความเหมาะสม	2.80	0.61	ดี
ท่านมีโอกาสใช้เวลาในวันหยุดได้ตามความพึงพอใจ	3.05	0.50	ดี
ภาพรวม	**2.98**	**0.35**	**ดี**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา 3.08 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในสถานที่ปฏิบัติงานท่านมีโอกาสพักผ่อนใช้เวลาส่วนตัวตามความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.80

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม

(n = 279)

ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความสำคัญกับสังคมมาก	3.17	0.57	ดี
องค์กรของท่านเป็นที่เชิดชูของสังคม	3.02	0.59	ดี
องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	2.94	0.57	ดี
นอกจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ องค์กรของท่านได้จัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสังคมเสมอ	2.57	0.63	ดี
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กร และจะทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ	3.01	0.67	ดี
ภาพรวม	**2.94**	**0.46**	**ดี**

ผลการศึกษา ความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความสำคัญกับสังคมมาก 3.17 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นอกจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ องค์กรของท่านได้จัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสังคมเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.57

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ดังนี้

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t.	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ชาย	205	2.60	0.49	-0.225	0.822
	หญิง	74	2.61	0.47		
	รวม	279	2.60	0.48		
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ชาย	205	2.22	0.48	-2.944	0.004*
	หญิง	74	2.41	0.47		
	รวม	279	2.27	0.48		
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ชาย	205	2.51	0.49	-2.972	0.003*
	หญิง	74	2.71	0.48		
	รวม	279	2.56	0.50		
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	ชาย	205	2.54	0.45	-3.758	0.000*
	หญิง	74	2.76	0.44		
	รวม	279	2.60	0.45		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t.	Sig.
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	ชาย	205	2.83	0.44	-3.701	0.000*
	หญิง	74	3.05	0.45		
	รวม	279	2.89	0.46		
ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบข้อบังคับในองค์กร	ชาย	205	2.72	0.45	-2.171	0.031*
	หญิง	74	2.86	0.48		
	รวม	279	2.76	0.46		
ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	ชาย	205	2.96	0.34	-1.216	0.225
	หญิง	74	3.02	0.38		
	รวม	279	2.98	0.35		
ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	ชาย	205	2.96	0.34	-1.216	0.225
	หญิง	74	3.02	0.38		
	รวม	279	2.98	0.35		
ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	ชาย	205	2.88	0.44	-3.952	0.000*
	หญิง	74	3.12	0.46		
	รวม	279	2.94	0.46		
ภาพรวม	ชาย	205	2.66	0.30	-3.860	0.000*
	หญิง	74	2.82	0.32		
	รวม	279	2.70	0.31		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ใช้สถิติทดสอบแบบ t – Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร และด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยบุคลากรเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน	องศาอิสระ	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.639	4	1.160	5.324	0.000*
	ภายในกลุ่ม	59.681	274	0.218		
	รวม	64.320	278			
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.938	4	0.235	1.007	0.404
	ภายในกลุ่ม	63.821	274	0.233		
	รวม	64.759	278			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.923	4	0.481	1.967	0.100
	ภายในกลุ่ม	66.969	274	0.244		
	รวม	68.892	278			
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.720	4	0.180	0.869	0.483
	ภายในกลุ่ม	56.795	274	0.207		
	รวม	57.515	278			
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.875	4	0.219	1.053	0.380
	ภายในกลุ่ม	56.925	274	0.208		
	รวม	57.800	278			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน	องศาอิสระ	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง	F	Sig.
ด้านแนวทางปฏิบัติ						
บรรทัดฐาน กฎ	ระหว่างกลุ่ม	0.539	4	0.135	0.631	0.641
ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร	ภายในกลุ่ม	58.522	274	0.214		
	รวม	59.061	278			
ด้านงานและขอบเขตชีวิต						
ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.288	4	0.072	0.579	0.678
	ภายในกลุ่ม	34.076	274	0.124		
	รวม	34.364	278			
ด้านความเป็นองค์กรที่						
รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.464	4	0.366	1.784	0.132
ต่อสังคม	ภายในกลุ่ม	56.224	274	0.205		
	รวม	57.688	278			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.515	4	0.129	1.311	0.266
	ภายในกลุ่ม	26.907	274	0.098		
	รวม	**27.423**	**278**			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ใช้สถิติทดสอบแบบ F – Test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม นอกนั้นไม่แต่งต่าง

จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้วยวิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) test ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

(n = 279)

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	$\bar{X}$	น้อยกว่า 26 ปี	อายุ 26 - 35 ปี	อายุ 36 - 45 ปี	อายุ 46 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี
		2.30	2.51	2.68	2.65	3.04
น้อยกว่า 26 ปี	2.30			0.38*	0.35*	0.74*
อายุ 26 - 35 ปี	2.51					0.53*
อายุ 36 - 45 ปี	2.68					0.36*
อายุ 46 - 55 ปี	2.65					0.39*
มากกว่า 55 ปี	3.04					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกันจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. กลุ่มข้าราชการอายุน้อยกว่า 26 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่าข้าราชการอายุ 36 – 45 ปี, อายุ 46 – 55 ปี และ มากกว่า 55 ปี

2. กลุ่มข้าราชการอายุ 26 - 35 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่าข้าราชการอายุ มากกว่า 55 ปี

3. กลุ่มข้าราชการอายุ 36 - 45 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่า ข้าราชการอายุ มากกว่า 55 ปี

4. กลุ่มข้าราชการอายุ 46 - 55 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่า ข้าราชการอายุ มากกว่า 55 ปี

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	**แหล่งความแปรปรวน**	**ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน**	**องศาอิสระ**	**ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง**	**F**	**Sig.**
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.589	4	1.147	5.263	0.000*
	ภายในกลุ่ม	59.731	274	0.218		
	รวม	64.320	278			
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.818	4	0.204	0.876	0.479
	ภายในกลุ่ม	63.941	274	0.233		
	รวม	64.759	278			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.462	4	0.866	3.625	0.007*
	ภายในกลุ่ม	65.430	274	0.239		
	รวม	68.892	278			
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.134	4	0.534	2.640	0.034*
	ภายในกลุ่ม	55.380	274	0.202		
	รวม	57.515	278			
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.765	4	0.691	3.441	0.009*
	ภายในกลุ่ม	55.035	274	0.201		
	รวม	57.800	278			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน	องศาอิสระ	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง	F	Sig.
ด้านแนวทางปฏิบัติบรรทัดฐาน กฎ ระเบียบข้อบังคับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.356	4	0.339	1.610	0.172
	ภายในกลุ่ม	57.705	274	0.211		
	รวม	59.061	278			
ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.525	4	0.131	1.063	0.375
	ภายในกลุ่ม	33.839	274	0.123		
	รวม	34.364	278			
ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.986	4	0.497	2.443	0.047*
ต่อสังคม	ภายในกลุ่ม	55.702	274	0.203		
	รวม	57.688	278			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.260	4	0.315	3.300	0.012*
	ภายในกลุ่ม	26.162	274	0.095		
	รวม	**27.423**	**278**			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ใช้สถิติทดสอบแบบ F – Test ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร และด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม นอกนั้นไม่แตกต่าง

ทดสอบในภาพรวม พบว่า ค่า F – test = 3.300, Sig. = 0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) test ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	$\bar{X}$	**น้อยกว่า 10,000 บาท**	**10,000 - 20,000 บาท**	**20,001 - 30,000 บาท**	**30,001 - 50,000 บาท**	**มากกว่า 50,000 บาท**
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม		2.29	2.50	2.61	2.71	2.94
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.29			0.32*	0.43*	0.65*
10,000 - 20,000 บาท	2.50					0.44*
20,001 - 30,000 บาท	2.61					0.33*
30,001 - 50,000 บาท	2.71					
มากกว่า 50,000 บาท	2.94					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล		2.13	2.58	2.64	2.53	2.70
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.13		0.45*	0.51*	0.40*	0.57*
10,000 - 20,000 บาท	2.58					
20,001 - 30,000 บาท	2.64					
30,001 - 50,000 บาท	2.53					
มากกว่า 50,000 บาท	2.70					

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า		2.26	2.59	2.67	2.60	2.50
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.26		0.33*	0.41*	0.34*	0.24*
10,000 - 20,000 บาท	2.59					
20,001 - 30,000 บาท	2.67					
30,001 - 50,000 บาท	2.60					
มากกว่า 50,000 บาท	2.50					
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร		2.49	2.88	2.96	2.89	2.94
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.49		0.39*	0.48*	0.40*	0.45*
10,000 - 20,000 บาท	2.88					
20,001 - 30,000 บาท	2.96					
30,001 - 50,000 บาท	2.89					
มากกว่า 50,000 บาท	2.94					
ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม		2.61	2.97	3.00	2.91	2.92
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.61		0.36*	0.39*	0.30*	0.31*
10,000 - 20,000 บาท	2.97					
20,001 - 30,000 บาท	3.00					
30,001 - 50,000 บาท	2.91					
มากกว่า 50,000 บาท	2.92					

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
ภาพรวม		**2.42**	**2.70**	**2.74**	**2.70**	**2.75**
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.42		0.29*	0.32*	0.29*	0.33*
10,000 - 20,000 บาท	2.70					
20,001 - 30,000 บาท	2.74					
30,001 - 50,000 บาท	2.70					
มากกว่า 50,000 บาท	2.75					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปผลการทดสอบเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท

2. กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

3. กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิต

การทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท

ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคมและความผูกพันต่อองค์กร ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท

ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นองค์กรเพื่อสังคม ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท

สรุปผลการทดสอบในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	**แหล่งความแปรปรวน**	**ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน**	**องศาอิสระ**	**ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง**	**F**	**Sig.**
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.760	2	0.380	1.650	0.194
	ภายในกลุ่ม	63.560	276	0.230		
	รวม	64.320	278			
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.070	2	1.035	4.557	0.011*
	ภายในกลุ่ม	62.689	276	0.227		
	รวม	64.759	278			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.288	2	2.144	9.161	0.000*
	ภายในกลุ่ม	64.604	276	0.234		
	รวม	68.892	278			
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.146	2	1.073	5.348	0.005*
	ภายในกลุ่ม	55.369	276	0.201		
	รวม	57.515	278			
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.679	2	0.839	4.128	0.017*
	ภายในกลุ่ม	56.121	276	0.203		
	รวม	57.800	278			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน	องศาอิสระ	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง	F	Sig.
ด้านแนวทางปฏิบัติบรรทัดฐาน กฎ ระเบียบข้อบังคับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.392	2	1.196	5.826	0.003*
	ภายในกลุ่ม	56.668	276	0.205		
	รวม	59.061	278			
ด้านแนวทางปฏิบัติบรรทัดฐาน กฎ ระเบียบข้อบังคับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.392	2	1.196	5.826	0.003*
	ภายในกลุ่ม	56.668	276	0.205		
	รวม	59.061	278			
ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.086	2	0.043	0.344	0.709
	ภายในกลุ่ม	34.278	276	0.124		
	รวม	34.364	278			
ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.555	2	1.278	6.396	0.002*
	ภายในกลุ่ม	55.133	276	0.200		
	รวม	57.688	278			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.648	2	0.824	8.822	0.000*
	ภายในกลุ่ม	25.775	276	0.093		
	รวม	**27.423**	**278**			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ใช้สถิติทดสอบแบบ F – Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร และด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม นอกนั้นไม่แตกต่าง

ทดสอบในภาพรวม พบว่า ค่า F – test = 8.822, Sig. = 0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) วิธีการทดสอบ Least Significant Difference test (LSD) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	$\bar{X}$	**ต่ำกว่าปริญญาตรี**	**ปริญญาตรี**	**สูงกว่าปริญญาตรี**
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน		**2.11**	**2.25**	**2.36**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.11			0.25*
ปริญญาตรี	2.25			
สูงกว่าปริญญาตรี	2.36			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล		**2.45**	**2.47**	**2.72**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.45			0.27*
ปริญญาตรี	2.47			0.25*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.72			
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า		**2.46**	**2.55**	**2.70**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.46			0.24*

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	2.55			
สูงกว่าปริญญาตรี	2.70			
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร		**2.76**	**2.86**	**2.98**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.76			0.22*
ปริญญาตรี	2.86			
สูงกว่าปริญญาตรี	2.98			
ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบข้อบังคับในองค์กร		**2.58**	**2.74**	**2.85**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.58			0.28*
ปริญญาตรี	2.74			
สูงกว่าปริญญาตรี	2.85			
ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม		**2.75**	**2.93**	**3.04**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.75			0.29*
ปริญญาตรี	2.93			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.04			
ภาพรวม		**2.57**	**2.67**	**2.79**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.57			0.22*
ปริญญาตรี	2.67			
สูงกว่าปริญญาตรี	2.79			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปผลการทดสอบเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ

2. กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สรุปผลการทดสอบในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบัน

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	**แหล่งความแปรปรวน**	**ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน**	**องศาอิสระ**	**ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง**	**F**	**Sig.**
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.894	3	1.298	5.907	0.001*
	ภายในกลุ่ม	60.426	275	0.220		
	รวม	64.320	278			
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.848	3	0.283	1.217	0.304
	ภายในกลุ่ม	63.911	275	0.232		
	รวม	64.759	278			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.509	3	0.170	0.682	0.564
	ภายในกลุ่ม	68.383	275	0.249		
	รวม	68.892	278			
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.372	3	0.124	0.596	0.618
	ภายในกลุ่ม	57.143	275	0.208		
	รวม	57.515	278			
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.757	3	0.252	1.216	0.304
	ภายในกลุ่ม	57.043	275	0.207		
	รวม	57.800	278			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน	องศาอิสระ	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง	F	Sig.
ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.176	3	0.392	1.863	0.136
	ภายในกลุ่ม	57.885	275	0.210		
	รวม	59.061	278			
ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.061	3	0.020	0.164	0.921
	ภายในกลุ่ม	34.303	275	0.125		
	รวม	34.364	278			
ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.283	3	0.761	3.777	0.011*
	ภายในกลุ่ม	55.405	275	0.201		
	รวม	57.688	278			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.400	3	0.133	1.358	0.256
	ภายในกลุ่ม	27.022	275	0.098		
	รวม	**27.423**	**278**			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ใช้สถิติทดสอบแบบ F – Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางที่มีระยะเวลา

การปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบันต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม นอกนั้นไม่แตกต่าง

ทดสอบในภาพรวม พบว่า ค่า F – test = 1.358, Sig. = 0.256 > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบัน ที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	**สังกัดที่ปฏิบัติงาน**	**N**	$\bar{X}$	**S.D.**	**t.**	**Sig.**
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.62	0.47	1.140	0.255
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.55	0.50		
	รวม	279	2.60	0.48		
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.27	0.48	-0.377	0.706
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.29	0.50		
	รวม	279	2.27	0.48		
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.57	0.49	0.384	0.701
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.55	0.51		
	รวม	279	2.56	0.50		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	**สังกัดที่ปฏิบัติงาน**	**N**	**$\bar{X}$**	**S.D.**	**t.**	**Sig.**
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.61	0.44	0.584	0.560
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.57	0.48		
	รวม	279	2.60	0.45		
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.90	0.44	0.436	0.663
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.87	0.49		
	รวม	279	2.89	0.46		
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.62	0.47	1.140	0.255
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.55	0.50		
	รวม	279	2.60	0.48		
ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.77	0.45	0.409	0.683
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.74	0.49		
	รวม	279	2.76	0.46		
ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.99	0.35	1.044	0.297
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.94	0.36		
	รวม	279	2.98	0.35		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

(n = 279)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	สังกัดที่ปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t.	Sig.
ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.93	0.44	-0.657	0.511
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.97	0.48		
	รวม	279	2.94	0.46		
ภาพรวม	ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	195	2.71	0.30	0.476	0.635
	ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี	84	2.69	0.35		
	รวม	**279**	**2.70**	**0.31**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังกัดที่ปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ใช้สถิติทดสอบแบบ t – Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในรายด้าน พบว่า ผู้ที่มีสังกัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จากการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำนวน 279 คน พบว่ามีปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานในแบบสอบถามส่วนคำถามปลายเปิด ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	จำนวน ความเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	25
2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	15
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	7
4. ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	4
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3
6. ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร	1
7. ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	10
8. ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	8
รวม	**73**

ผลการรวบรวมปัญหาจากแบบสอบถาม พบว่า มีการระบุปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน รวมปัญหาทั้งสิ้น 73 ความเห็น มากที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม จำนวน 25 ความเห็น รองลงมาเป็นการระบุปัญหาด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 15 ความเห็น โดยแยกรายละเอียดการระบุปัญหาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	จำนวน ความเห็น
1. การได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างของข้าราชการธุรการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เท่าของข้าราชการอัยการ	8
2. การทำงานล่วงเวลา ส่งผลกระทบต่อชีวิตด้านอื่นๆ	3
3. ความล่าช้าในการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความล่าช้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน	11
4. มีการส่งเสริมสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้รับจากรัฐน้อยมาก	3
รวม	**25**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีการระบุปัญหาจำนวน 25 ความเห็น มากที่สุดคือความล่าช้าในการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความล่าช้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน จำนวน 11 ความเห็น

ตารางที่ 4.27 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน ความเห็น
1. องค์กรขาดความใส่ใจด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร	3
2. องค์กรขาดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติเวลามีสถานการณ์ฉุกเฉิน	1
3. ไม่เคยมีการซ้อมแผนเพื่อรับมือกับเหตุภัยพิบัติ ภัยธรรมชาติ หรืออัคคีภัย	4
4. ไม่มีความเชื่อมั่นในโรงพยาบาลที่องค์กรจัดให้มาตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี	7
รวม	**15**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีการระบุปัญหาจำนวน 15 ความเห็น มากที่สุดคือไม่มีความเชื่อมั่นในโรงพยาบาลที่องค์กรจัดให้มาตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี จำนวน 7 ความเห็น

ตารางที่ 4.28 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	จำนวน ความเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงาน และปิดกั้นความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ไม่สามารถจะพัฒนางานหรือพัฒนาตนเองได้	2
2. ข้าราชการธุรการได้รับงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับข้าราชการอัยการ	5
รวม	**7**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีการระบุปัญหาจำนวน 7 ความเห็น มากที่สุดคือข้าราชการธุรการได้รับงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับข้าราชการอัยการ จำนวน 5 ความเห็น

ตารางที่ 4.29 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	จำนวน ความเห็น
1. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่เป็นมาตรฐานในตำแหน่งงานเดียวกัน บางคนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย บางคนเลื่อนได้ยาก	4
รวม	**4**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้ามีการระบุปัญหาจำนวน 4 ความเห็น โดยทั้ง 4 ความเห็นระบุปัญหาเรื่องหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่เป็นมาตรฐานในตำแหน่งงานเดียวกัน บางคนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย บางคนเลื่อนได้ยาก

ตารางที่ 4.30 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	จำนวน ความเห็น
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรแต่ละระดับไม่ค่อยมีความจริงใจต่อกัน มีแต่ความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ	2
2. ความเป็นมิตรภาพที่ดี ความเห็นอกเห็นใจกันลดลง	1
รวม	**3**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีการระบุปัญหาจำนวน 3 ความเห็น มากที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรแต่ละระดับไม่ค่อยมีความจริงใจต่อกัน มีแต่ความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ จำนวน 2 ความเห็น

ตารางที่ 4.31 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร	จำนวน ความเห็น
1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เกิดจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น บุคลากรระดับล่าง ไม่มีสิทธิเสนอ หรือเปลี่ยนกฎเกณฑ์ใด	1
รวม	**1**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร มีการระบุปัญหาจำนวน 1 ความเห็น คือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เกิดจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น บุคลากรระดับล่าง ไม่มีสิทธิเสนอ หรือเปลี่ยนกฎเกณฑ์ใด

ตารางที่ 4.32 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	**จำนวน ความเห็น**
1. ผู้บังคับบัญชาอ้างประโยชน์แก่ทางราชการ โดยไม่สนใจว่าความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรจะเกิดผลกระทบเช่นไร	1
2. คนทำงานดีไม่ได้รับการพิจารณาให้โยกย้ายกลับภูมิลำเนา	1
3. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาโยกย้าย	8
รวม	**10**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว มีการระบุปัญหาจำนวน 10 ความเห็น มากที่สุดคือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาโยกย้าย จำนวน 8 ความเห็น

ตารางที่ 4.33 ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	**จำนวน ความเห็น**
1. องค์กรมีการบูรณาการงานหรือกิจกรรมกับองค์กรอื่นๆ น้อย	2
2. เป็นองค์กรที่เข้าถึงยาก	4
3. ขาดโครงการหรือกิจกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ให้กับประชาชนโดยตรงอย่างจริงจัง	2
รวม	**8**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม มีการระบุปัญหาจำนวน 8 ความเห็น มากที่สุดคือเป็นองค์กรที่เข้าถึงยาก จำนวน 4 ความเห็น

4.2 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง จากการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง จำนวน 279 คน พบว่ามีข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานในแบบสอบถามส่วนคำถามปลายเปิด ดังนี้

ตารางที่ 4.34 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง	จำนวน ความเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	16
2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	11
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2
4. ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	1
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	1
6. ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร	1
7. ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	6
8. ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	4
รวม	**42**

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม พบว่า มีการระบุข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน รวมข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 42 ความเห็น โดยมีความเห็นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มากที่สุด จำนวน 16 ความเห็น รองลงมาเป็นการระบุข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 11 ความเห็น โดยแยกรายละเอียดการระบุข้อเสนอแนะเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.35 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	จำนวน ความเห็น
1. ข้าราชการธุรการและข้าราชการอัยการควรได้รับการเอาใจใส่เรื่องค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน	4
2. ควรมีการจัดทำแผนงาน หรือจัดเวรคนทำงานล่วงเวลาให้มีความแน่นอนและมีแผนการจ่ายค่าล่วงเวลาที่ชัดเจน	1
3. หน่วยงานควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะขั้นตอนการแจ้งผลการประเมินแก่บุคลากร โดยพิจารณาตัดกิจกรรมที่ไม่มีมูลค่าเพิ่ม เพื่อให้กระบวนการมีความรวดเร็วขึ้น	6
4. ต้องการให้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการเดินทาง	4
5. ต้องการให้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการพักแรม	1
รวม	**16**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีการระบุข้อเสนอแนะจำนวน 16 ความเห็น มากที่สุดคือหน่วยงานควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะขั้นตอนการแจ้งผลการประเมินแก่บุคลากร โดยพิจารณาตัดกิจกรรมที่ไม่มีมูลค่าเพิ่มเพื่อให้กระบวนการมีความรวดเร็วขึ้น จำนวน 6 ความเห็น

ตารางที่ 4.36 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน ความเห็น
1. ควรมีการจัดทำแผนความปลอดภัย ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม	1
2. ควรให้ทุกหน่วยงานในองค์กรจัดให้มีการซ้อมการป้องกัน การปฏิบัติตัว และการระงับเหตุทุกๆ ปี	3
3. ต้องการให้เปลี่ยนโรงพยาบาลที่มาบริการตรวจสุขภาพประจำปี	4
4. ต้องการให้เพิ่มการดูแล ส่งเสริมสุขภาพบุคลากรให้มากขึ้น	3
รวม	**11**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีการระบุข้อเสนอแนะจำนวน 11 ความเห็น มากที่สุดคือต้องการให้เปลี่ยนโรงพยาบาลที่มาบริการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน 4 ความเห็น

ตารางที่ 4.37 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	จำนวน ความเห็น
1. ควรมีการจัดงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรในสายงานธุรการให้เหมาะสมสอดคล้องทั่วทั้งองค์กร	2
รวม	**2**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีการระบุข้อเสนอแนะจำนวน 2 ความเห็น คือควรมีการจัดงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรในสายงานธุรการให้เหมาะสมสอดคล้องทั่วทั้งองค์กร

ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	จำนวน ความเห็น
1. ควรกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานตำแหน่งเดียวกันให้มีความสอดคล้องเท่าเทียมกัน	1
รวม	**1**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า มีการระบุข้อเสนอแนะจำนวน 1 ความเห็น คือควรกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานตำแหน่งเดียวกันให้มีความสอดคล้องเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 4.39 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	จำนวน ความเห็น
1. ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันเพิ่มขึ้น โดยที่กิจกรรมดังกล่าวต้องไม่สร้างความรู้สึกเกิดภาระต่อบุคลากร	1
รวม	**1**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีการระบุข้อเสนอแนะจำนวน 1 ความเห็น คือควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันเพิ่มขึ้น โดยที่กิจกรรมดังกล่าวต้องไม่สร้างความรู้สึกเกิดภาระต่อบุคลากร

ตารางที่ 4.40 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร	จำนวนความเห็น
1. ในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กรควรมีการรับฟังเสียงจากบุคลากรทุกระดับให้มากขึ้น	1
รวม	**1**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร มีการระบุข้อเสนอแนะจำนวน 1 ความเห็น คือในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กรควรมีการรับฟังเสียงจากบุคลากรทุกระดับให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.41 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว	จำนวนความเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาควรมีใจกว้างและแก้ปัญหาให้ตรงจุด	1
2. ควรมีกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการโยกย้ายที่ชัดเจน เป็นธรรม	5
รวม	**6**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว มีการระบุข้อเสนอแนะจำนวน 6 ความเห็น มากที่สุดคือควรมีกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการโยกย้ายที่ชัดเจน เป็นธรรม จำนวน 5 ความเห็น

ตารางที่ 4.42 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม	จำนวน ความเห็น
1. ควรปรับตัวองค์กร โดยเฉพาะบุคลากร ให้มีความเป็นกันเองกับประชาชน สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง บุคลากรลดความถือตัว	1
2. ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงองค์กรแก่ประชาชนให้มากขึ้น	3
รวม	**4**

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม มีการระบุข้อเสนอแนะจำนวน 4 ความเห็น มากที่สุดคือควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงองค์กรแก่ประชาชนให้มากขึ้น จำนวน 3 ความเห็น

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

1.2.1 ประชากร ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้คือข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำนวน 919 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional) เพื่อหาสัดส่วนจากจำนวนประชากรตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำนวน 279 ตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือการวิจัยและการทดสอบเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง มีส่วนประกอบ 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงานในสำนักงานปัจจุบัน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวม 40 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach Alpha Formula) จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยเครื่องมือมีค่าการทดสอบความน่าเชื่อถือในระดับที่ 0.921

1.2.3 การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากการค้นคว้าและรวบรวมจากเอกสารหนังสือต่างๆ รายงานต่างๆ ตลอดจนจากการศึกษา

ค้นคว้าด้วยตนเองและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดแนวทางสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของไทย ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานอัยการสูงสุด ข้อมูลปฐมภูมิทำรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถาม ด้วยการกรอกด้วยตนเองและรวบรวมแบบสอบถามและนำมาลงรหัส หลังจากนั้นจึงนำข้อมูล เข้าเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับงานวิจัย โดยสถานที่ในการแจกแบบสอบถาม คือ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

1.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t – Test , F – Test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

1.3 สรุปผลการศึกษา

1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง โดยมีเพศชาย ร้อยละ 73.48 ส่วนใหญ่อายุ 26 - 35 ปี ร้อยละ 40.14 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 31.54 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.88 มีอายุงานในสำนักงานปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.14 ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี ร้อยละ 69.89

1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง มีผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 2.98 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.27 ซึ่งสรุปผลรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.73 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ย 2.44

2) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ค่าเฉลี่ย 2.66 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดโครงการ หรือการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัยและการซ้อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 1.92

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 2.85 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 2.03

4) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ ค่าเฉลี่ย 2.74 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าของท่านมีเท่าเทียมกับคนอื่น ค่าเฉลี่ย 2.45

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นอกจากการทำงาน ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.70

6) ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบองค์กรอย่างเต็มใจโดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับ 2.92 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรของท่านส่งเสริมให้เกิดความรักองค์กรมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.62

7) ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อมีเหตุจำเป็น

เร่งด่วน ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา 3.08 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในสถานที่ปฏิบัติงานท่านมีโอกาสพักผ่อนใช้เวลาส่วนตัวตามความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.80

8) ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความสำคัญกับสังคมมาก 3.17 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นอกจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ องค์กรของท่านได้จัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสังคมเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.57

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) เพศ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน โดยกลุ่มบุคลากรเพศหญิงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรเพศชาย

2) อายุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

3) รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท

4) ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

5) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

6) สังกัดที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังกัดงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางไว้ดังนี้

1. ปัญหา

ผลการศึกษาพบว่ามีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาทั้งสิ้น 73 ความเห็น โดยพบความเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมากที่สุด จำนวน 25 ความเห็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความเห็นปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีปัญหาทั้งสิ้น 25 ความเห็น มากที่สุดได้แก่ ความล่าช้าในการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความล่าช้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน จำนวน 11 ความเห็น รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างของข้าราชการธุรการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เท่าของข้าราชการอัยการ จำนวน 8 ความเห็น

2) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีปัญหาทั้งสิ้น 15 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ ไม่มีความเชื่อมั่นในโรงพยาบาลที่องค์กรจัดให้มาตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี จำนวน 7 ความเห็น รองลงมา คือ ไม่เคยมีการซ้อมแผนเพื่อรับมือกับเหตุภัยพิบัติ ภัยธรรมชาติหรืออัคคีภัย จำนวน 4 ความเห็น

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีปัญหาทั้งสิ้น 7 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ ข้าราชการธุรการได้รับงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับข้าราชการอัยการ จำนวน 5 ความเห็น รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานและปิดกั้นความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ไม่สามารถจะพัฒนางานหรือพัฒนาตนเองได้ จำนวน 2 ความเห็น

4) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า มีปัญหาทั้งสิ้น 4 ความเห็น ได้แก่ ปัญหา หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่เป็นมาตรฐานในตำแหน่งงานเดียวกันบางคนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย บางคนเลื่อนได้ยาก จำนวน 4 ความเห็น

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีปัญหาทั้งสิ้น 3 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรแต่ละระดับไม่ค่อยมีความจริงใจต่อกัน มีแต่ความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ จำนวน 2 ความเห็น รองลงมา คือ ความเป็นมิตรภาพที่ดี ความเห็นอกเห็นใจกันลดลง จำนวน 1 ความเห็น

6) ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ในองค์กร มีปัญหาทั้งสิ้น 1 ความเห็น ได้แก่ ปัญหา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เกิดจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น บุคลากรระดับล่าง ไม่มีสิทธิเสนอ หรือเปลี่ยนกฎเกณฑ์ใด จำนวน 1 ความเห็น

7) ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว มีปัญหาทั้งสิ้น 10 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาโยกย้าย จำนวน 8 ความเห็น รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาอ้างประโยชน์แก่ทางราชการ โดยไม่สนใจว่าความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรจะเกิดผลกระทบเช่นไร และคนทำงานดีไม่ได้รับการพิจารณาให้โยกย้ายกลับภูมิลำเนา จำนวนเรื่องละ 1 ความเห็น

8) ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม มีปัญหาทั้งสิ้น 8 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ เป็นองค์กรที่เข้าถึงยาก จำนวน 4 ความเห็น รองลงมาคือ องค์กรมีการบูรณาการงานหรือกิจกรรมกับองค์กรอื่นๆ น้อย และขาดโครงการหรือกิจกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ให้กับประชาชนโดยตรงอย่างจริงจัง จำนวนเรื่องละ 2 ความเห็น

2. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่ามีความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 42 ความเห็น โดยมีข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมากที่สุด จำนวน 16 ความเห็น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 16 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะขั้นตอนการแจ้งผลการประเมินแก่บุคลากร โดยพิจารณาตัดกิจกรรมที่ไม่มีมูลค่าเพิ่ม เพื่อให้กระบวนการมีความรวดเร็วขึ้น จำนวน 6 ความเห็น รองลงมา คือ ข้าราชการธุรการและข้าราชการอัยการควรได้รับการเอาใจใส่เรื่องค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน และต้องการให้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการเดินทาง จำนวนเรื่องละ 4 ความเห็น

2) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 11 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้เปลี่ยนโรงพยาบาลที่มาบริการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน 4 ความเห็น รองลงมาคือ ควรให้ทุกหน่วยงานในองค์กรจัดให้มีการซ้อมการป้องกันการปฏิบัติตัว และการระงับเหตุทุกๆ ปี และต้องการให้เพิ่มการดูแล ส่งเสริมสุขภาพบุคลากรให้มากขึ้น จำนวนเรื่องละ 3 ความเห็น

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 2 ความเห็น ได้แก่ ควรมีการจัดงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรในสายงานธุรการให้เหมาะสมสอดคล้องทั่วทั้งองค์กร

4) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 1 ความเห็น ได้แก่ควรกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานตำแหน่งเดียวกันให้มีความสอดคล้องเท่าเทียมกัน

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 1 ความเห็น ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันเพิ่มขึ้น โดยที่กิจกรรมดังกล่าวต้องไม่สร้างความรู้สึกเกิดภาระต่อบุคลากร

6) ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ในองค์กร มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 1 ความเห็น ได้แก่ ในการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กรควรมีการรับฟังเสียงจากบุคลากรทุกระดับ ให้มากขึ้น

7) ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 6 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ ควรมีกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการโยกย้ายที่ชัดเจน เป็นธรรม จำนวน 5 ความเห็น รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีใจกว้างและแก้ปัญหาให้ตรงจุด จำนวน 1 ความเห็น

8) ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 4 ความเห็น มากที่สุด ได้แก่ ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงองค์กรแก่ประชาชนให้มากขึ้น จำนวน 3 ความเห็น รองลงมา คือ ควรปรับตัวองค์กร โดยเฉพาะบุคลากร ให้มีความเป็นกันเองกับประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง บุคลากรลดความถือตัว จำนวน 1 ความเห็น

2. อภิปรายผล

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จากการศึกษาที่ค้นพบ นำมาอภิปรายผลงานวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ซึ่งน่าจะเป็นเพราะบุคลากรมีเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว และมีโอกาสน้อยมากที่จะถูกตามตัวให้ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (The Total Life Space) เป็นการดูแลบุคลากรให้ได้มีชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานที่สมดุล การทำงานไม่กดดันทำให้สภาพจิตใจบุคลากรไม่เครียด

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพบว่าปัจจัย

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าในแต่ละวันรู้สึกกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานมากที่สุด

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ องค์กรขาดแผนการปฏิบัติงานในกรณีฉุกเฉินหรือในภาวะวิกฤติ เช่น การประท้วง ภัยธรรมชาติ อุบัติภัย ฯลฯ อย่างเป็นรูปธรรม และมีการจัดโครงการ หรือการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมอพยพหนีไฟน้อยมาก

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ House และ Cummings (1985) ที่กล่าวว่า ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานคือปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Ervironment) คือการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

โดยการวิจัยครั้งนี้ มีผลการศึกษาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่ามีคุณภาพชีวิตในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นเพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญที่มีลักษณะงานพิเศษ มีกฎหมายกำกับองค์กรโดยเฉพาะจึงมีการบริหารงานที่แตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่และมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การกำหนดค่าตอบแทนต่าง ๆ สามารถกำหนดให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนที่ได้รับประจำ จึงส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับค่าตอบแทนพิเศษแล้วมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Kast และ Rosenzweig, (1985) ที่กล่าวว่า รายได้และผลผลิต ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับ

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านปัจจัยค่าตอบแทนพบว่า ค่าตอบแทน/เงินเดือนที่ได้รับไม่มีเหลือพอ ที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต

2.1.2 ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะองค์กรขาดแผนการปฏิบัติงานในกรณีฉุกเฉินหรือในภาวะวิกฤติ เช่น การประท้วง ภัยธรรมชาติ อุบัติภัย ฯลฯ อย่างเป็นรูปธรรม และมีการจัดโครงการหรือการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมอพยพหนีไฟน้อยมาก

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ House และ Cummings (1985) ซึ่งกล่าวว่า ส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานคือปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Ervironment) คือการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

เมื่อเทียบเคียงพบว่าไม่สอดคล้องกับงานของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบริษัทมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อย่างเพียงพอ และมีความเหมาะสมในการทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด ความปลอดโปร่ง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก อีกทั้งมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอต่อการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย และมีการจัดการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยฝึกซ้อมป้องกัน อัคคีภัย และการซ่อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสม

2.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผลการศึกษาพบว่ามีคุณภาพชีวิตในระดับดี ซึ่งน่าจะเป็นเพราะองค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝน เรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา มีการสอนงาน และเรียนรู้จากคู่มือการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาได้เปิดปฏิบัติงานโดยนำความรู้ความสามารถมาใช้ได้อย่างเต็มที่

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮาส์และคัมมิงส์ (House & Cummings, 1985) ที่เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาตนเองในระดับดีมาก

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ เกศกร ศรีเกศสุข (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองควบคุมการก่อสร้างสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดี ซึ่งน่าจะเป็นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจึงเกิดความไว้วางใจมอบหมายหน้าที่ที่มีความสำคัญให้รับผิดชอบ

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Gordon (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิต การทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบ การทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อบุคลากร และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานพนักงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี

กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

2.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ผลการศึกษาพบว่ามีคุณภาพชีวิตในระดับดี ซึ่งน่าจะเป็นเพราะบุคลากรทุกระดับในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้ความใส่ใจกันและกัน ให้ความเคารพนับถือกัน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับลักษณะคุณภาพชีวิต การทำงานที่ House และ Cummings (1985) ได้เสนอไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ กอเดช เส็มหล่อ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ ชัด นกอยู่ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.6 แนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบในองค์กร ผลการศึกษาพบว่ามีคุณภาพชีวิตในระดับดี ซึ่งน่าจะเป็นเพราะกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กร ออกโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งนอกจากจะทำให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเคร่งครัดแล้ว การปฏิบัติตามกฎระเบียบยังถือเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2553 – 2558 ที่ว่า เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปัจจัยธรรมนูญ ในองค์การ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พึงพอใจกับธรรมนูญในองค์กร โดยเห็นว่ามีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดี หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปที่ให้ความคิดเห็นว่าไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับนโยบายส่วนใหญ่ของหน่วยงาน

2.1.7 ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่ามีคุณภาพชีวิตในระดับดี ซึ่งน่าจะเป็นเพราะองค์กรจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนให้กับบุคลากรอย่างลงตัว ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าไม่ได้ถูกรุกล้ำความเป็นส่วนตัวมาก แม้ในบางครั้งจะต้องทำงานล่วงเวลาบ้าง ก็ทำด้วยความเต็มใจเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ปัทมา สุขสันต์ (2554) ได้กล่าวไว้การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในองค์กร หมายถึง การจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนอกเหนือ ไปจากวิธีการปกติ ในด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม โดยจะต้องพิจารณาเพิ่มเติมให้ครอบคลุมความต้องการที่ทรัพยากรมนุษย์ต้องการในช่วงเวลาหนึ่ง ดังนั้นจึงเปรียบเหมือนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพยายามในการสร้างบ้านหลังที่สองของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงาน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าในแต่ละวันรู้สึกกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน อีกทั้งยังรู้สึกมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบันและการปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัวอีกด้วย

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ ลักคณา โยคะวิสัย (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2.1.8 ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่ามีคุณภาพชีวิตในระดับดี ซึ่งน่าจะเป็นเพราะองค์กรเป็นหนึ่งในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมของประเทศ เป็นองค์กรใหญ่ที่มีบทบาทภารกิจที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความยิ่งใหญ่ สำคัญและจำเป็นต้องมีอยู่ในสังคม

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิชาการที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ House และ Cummings (1985) ที่ว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่

มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรได้อำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม เป็นความภูมิใจในองค์การ (Organisational Pride)

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ บริษัทของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตการบริการ (ธุรกิจการบิน) ที่มีคุณภาพและทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ กนกพล มอไธสง (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกอง อำนวยการ และมาตรฐานการศึกษากองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าในด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษา นำมาอภิปรายผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

2.2.1 ด้านเพศ ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง พบว่าผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร และด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยบุคลากรเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่า เพศที่แตกต่าง จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างไปตามเพศ

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านอายุ ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง พบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม นอกนั้นไม่แต่งต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่

1) กลุ่มข้าราชการอายุน้อยกว่า 26 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่าข้าราชการอายุ 36 – 45 ปี, อายุ 46 – 55 ปี และ มากกว่า 55 ปี

2) กลุ่มข้าราชการอายุ 26 - 35 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่าข้าราชการอายุ มากกว่า 55 ปี

3) กลุ่มข้าราชการอายุ 36 - 45 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่า ข้าราชการอายุ มากกว่า 55 ปี

4) กลุ่มข้าราชการอายุ 46 - 55 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่า ข้าราชการอายุ มากกว่า 55 ปี

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง พบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร และด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท

2) กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

3) กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท

ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคมและความผูกพันต่อองค์กร ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท

ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นองค์กรเพื่อสังคม ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท

สรุปผลการทดสอบในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างไปตามรายได้ต่อเดือน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่าบุคลากรที่เงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ด้านระดับการศึกษา ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง พบว่า ผู้ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร และด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม นอกนั้นไม่แตกต่าง จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า

ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ

2) กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สรุปผลการทดสอบในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบัน ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง พบว่า ผู้ที่มีปัจจัย

ลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบันที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างไปตามอายุการทำงาน

2.2.6 ด้านสังกัดที่ปฏิบัติงาน ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังกัดที่ปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง พบว่า ผู้ที่มีสังกัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่าง

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานของ ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัยสามารถนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในงานวิจัยได้ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะในภาพรวม จากผลงานวิจัยข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมพบว่าด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและดูแลสุขภาพบุคลากรเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐตามปกติ ตลอดจนการให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

มีการจัดทำแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ อาทิ แผนป้องกันระงับอัคคีภัย แผนการดำเนินการในภาวะวิกฤติต่าง ๆ เป็นต้น และควรมีการซักซ้อมแผนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดให้มีหน่วยงานมีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ในการทำงานและสร้างความมั่นใจต่อข้าราชการในการปฏิบัติงานตลอดจนดูแลสภาพอาคารสถานที่สะอาดถูกสุขลักษณะมีการปรับแต่งและรักษาภูมิในสถานที่ปฏิบัติงานทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้องค์กรควรมีการจัดทำแผนความปลอดภัยที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม และให้ทุกหน่วยงานในองค์กรจัดให้มีการซ้อมการป้องกัน การปฏิบัติตัว และการระงับเหตุทุกๆ ปี

3.1.2 ข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน จากการพิจารณาผลการวิจัยในรายด้านแล้ว จึงขอเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ แสดงให้เห็นว่า รายได้ของบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำแล้ว ดังนั้นจึงควรเพิ่มมาตรการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีช่องทางประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ เช่น มีการสอนวิชาชีพอิสระให้กับบุคลากรที่สนใจ

นอกจากนี้ยังควรปรับปรุงกรอบระยะเวลาการดำเนินการด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีมาตรฐานการทำงานที่ดี และรวดเร็วขึ้น และควรใส่ใจเรื่องค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน และให้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการเดินทางให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

2) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดโครงการ หรือการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่า องค์กรยังขาดการเตรียมความพร้อมในการรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เห็นควรให้มีการจัดทำแผนรองรับกรณีวิกฤติและทำการซักซ้อมแผนเพื่อความพร้อมบุคลากรและองค์กรเองจะได้ตรวจสอบระบบรักษาความปลอดภัย รวมถึงเครื่องมือต่างๆ ให้มีความเพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

นอกจากนั้นยังอาจเปลี่ยนโรงพยาบาลที่มาบริการตรวจสุขภาพประจำปีและจัดให้ทุกหน่วยงานในองค์กรมีการซ้อมการป้องกัน การปฏิบัติตัว และการระงับเหตุทุกๆ ปี และเพิ่มการดูแล ส่งเสริมสุขภาพบุคลากรให้มากขึ้น

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อ

เพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง เห็นควรที่องค์กรควรจัดงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรในสายงานธุรการให้เหมาะสมสอดคล้องทั่วทั้งองค์กร

นอกจากนั้นยังควรจัดงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรในสายงานธุรการให้เหมาะสมสอดคล้องทั่วทั้งองค์กร

4) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความเท่าเทียมกันในโอกาสการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจำนวนหนึ่งยังประสบปัญหาเรื่องการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า ซึ่งอาจจะเกิดจากมาตรฐานการประเมินแต่ละตำแหน่งมีปัจจัยหลายอย่างที่ไม่เหมือนกัน เห็นควรว่าควรกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานตำแหน่งเดียวกันให้มีความสอดคล้องเท่าเทียมกัน และยังควรกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานตำแหน่งเดียวกันให้มีความสอดคล้องเท่าเทียมกัน

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การที่บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรไม่มากนัก เห็นควรว่าองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กรให้มากขึ้นและควรจะทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยที่กิจกรรมดังกล่าวต้องไม่สร้างความรู้สึกเกิดภาระต่อบุคลากร

6) ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้เกิดความรักองค์กรมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอาจจะได้เกิดจากการปลูกฝังให้บุคลากรได้รู้สึกเห็นด้วย แต่เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม บุคลากรจึงไม่รู้สึกว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ จึงเห็นควรว่าในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความรักต่อองค์กรนั้น องค์กรควรคำนึงถึงความเป็นจริงที่องค์กรเป็น รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรให้มากขึ้น นโยบายหรือแนวทางต่างๆ ไม่ควรเกิดจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น บุคลากรระดับล่าง ควรมีสิทธิเสนอความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ส่งเสริมให้เกิดความรักองค์กรมากขึ้นด้วย นอกจากนั้นการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กรควรมีการรับฟังเสียงจากบุคลากรทุกระดับให้มากขึ้น

7) ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในสถานที่ปฏิบัติงานบุคลากรมีโอกาสพักผ่อนใช้เวลาส่วนตัวตามความเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรอาจจะมีเวลาพักผ่อนระหว่างวันน้อย หรือในเวลาพักอาจจะต้องทำงานที่เร่งด่วน เห็นควรว่า องค์กรควรจัดสถานที่พักผ่อนให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม และในช่วงเวลาพักผ่อน เช่น

เวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน ก็ควรให้บุคลากรได้ใช้เวลาพักผ่อนตามสิทธิให้เต็มที่ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในช่วงบ่ายต่อไป

นอกจากนั้นยังควรมีกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการโยกย้ายที่ชัดเจน เป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาควรมีใจกว้างและแก้ปัญหาให้ตรงจุด

8) ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นอกจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ องค์กรได้จัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสังคมเสมอ แสดงให้เห็นว่าองค์กรยังมีกิจกรรมเพื่อสังคมไม่มากนัก เห็นควรให้องค์กรจัดกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากงานตามบทบาท ภารกิจ แก่สังคมให้มากขึ้น โดยให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุดเพื่อจะได้เป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันภายในองค์กรไปด้วย นอกจากนั้น ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงองค์กรแก่ประชาชนให้มากขึ้น ควรปรับการทำงาน การติดต่อประชาชน ให้มีความเป็นกันเองกับประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง บุคลากรลดความถือตัว

3.2 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อองค์การ เพื่อผลการศึกษาจะสามารถไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการ วางแผนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง จำแนกตามลักษณะงานหรือเปรียบตามหน่วยงาน ที่สังกัดเพื่อให้ทราบสาเหตุ ความคิดเห็น และลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางที่มีสภาวการณ์ที่แตกต่างกันว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันในลักษณะใด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกพล มอไธสง .(2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองอำนวยการและมาตรฐานการศึกษา กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (รายงานการวิจัยหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

กนกวรรณ ชูชีพ .(2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กองสวัสดิการแรงงาน .(2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) อนุสารแรงงาน : 11 (4).

กอเดช เส็มหล่อ .(2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

กัลยารัตน์ มีลาภ .(2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

เกศกร ศรีเกศสุข .(2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองควบคุมการก่อสร้างสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร*. (รายงานการวิจัยหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

จุฑาพร กบิลพัฒน์ .(2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ชัด นกอยู่ .(2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด .(2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ปัทมา สุขสันต์ .(2554). “การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดหาทรัพยากรมนุษย์.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปภาวดี มนตรีวัต .(2556). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร*. (พิมพ์ค รั้งที่ 1) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประกาศคณะกรรมการอัยการ .(2554). *เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554.*

_____ . (2555). เรื่อง *การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด. (ฉบับแก้ไข ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555.*

_____ .(2557). เรื่อง *การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด (ฉบับแก้ไข ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2557.*

ผจญ เฉลิมสาร .(2552). “คุณภาพชีวิตการทำงาน” สืบค้นจาก http://www. M - society.go.th/ewt_news.php?nid=3338

พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 .(2553). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 75 ก.

ภาคภูมิ หมื่นศรี .(2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือ : ศึกษากรณี นายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1.* (รายงานการวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง .(2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ.* (รายงานการวิจัย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, จังหวัดตรัง.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 .(2550). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก.

ลักคณา โยคะวิสัย .(2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข .(2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ .(2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*. (รายงานการวิจัย) งานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า, จังหวัดเพชรบุรี.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง .(2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์* (รายงานการวิจัย). ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย .(ม.ป.ป.). มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร สืบค้นจาก http://www.hcbi.org/introduce.php

สันติ บางอ้อ .(2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โปรดักทิวิตี้ เวิลด์ (กรกฎาคม – สิงหาคม) : 38 – 40.

สุเนตร นามโคตศรี .(2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา* (โครงงานหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน .(2553). คู่มือการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ. นนทบุรี : บริษัท พี.เอ ลีฟวิ่ง จำกัด.

_____ .(2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ สืบค้นจาก http://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w38-2553.pdf

เสาวรส คูหาปัญญา .(2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. นายคำนน จันทร์น้อย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขานุการกรม กรมบังคับคดี
2. นายธรา เทียนประทีป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบนิหาร กรมบังคับคดี
3. นางสาวอรนุช เกิดผล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) หญิง ( ) ชาย

2. อายุ (ใช้ พ.ศ. ปัจจุบัน ลบด้วย พ.ศ. ที่เกิด)

1. ( ) น้อยกว่า 26 ปี 2. ( ) อายุระหว่าง 26 - 35 ปี

3. ( ) อายุระหว่าง 36 - 45 ปี 4. ( ) อายุระหว่าง 46 - 55 ปี

5. ( ) อายุมากกว่า 55 ปี

3. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน รวมกับ รายได้อื่น ๆที่ได้รับจากหน่วยงาน)

1. ( ) น้อยกว่า 10,000 บาท 2. ( ) 10,000 – 20,000 บาท

3. ( ) 20,001 – 30,000 บาท 4. ( ) 30,001 – 50,000 บาท

5. ( ) มากกว่า 50,000 บาท

4. ระดับการศึกษา

1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ( ) ปริญญาตรี

3. ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

1. ( ) น้อยกว่า 5 ปี 2. ( ) 5 - 10 ปี 3. ( ) 11 - 20 ปี 4. ( ) 21 ปี ขึ้นไป

6. สังกัดที่ปฏิบัติงาน

1. ( ) ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี 2. ( ) ไม่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดี

ตอนที่ 2 คำถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ／ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
1.	**ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม**	**ดีมาก**	**ดี**	**ต่ำ**	**ต่ำมาก**
1.1	ท่านได้รับรายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
1.2	ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม				
1.3	ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น				
1.4	ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ				
1.5	ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ท่านได้รับจากองค์กร				
2.	**ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน**				
2.1	องค์กรของท่านมีแผนการปฏิบัติงานในกรณีฉุกเฉินหรือในภาวะวิกฤติ (การประท้วง/ภัยธรรมชาติ/อุบัติภัย เป็นต้น) อย่างเป็นรูปธรรม				
2.2	ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพของบุคลากรเป็นอันดับแรก				
2.3	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี				
2.4	องค์กรของท่านมีการจัดโครงการ หรือการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย และการซ้อมอพยพหนีไฟอย่างเหมาะสม สม่ำเสมอ				

ข้อ	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก
2.5	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม และดูแลสุขภาพบุคลากรเพิ่มเติมนอกเหนือ จากสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐตามปกติ				
3.	**ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล**				
3.1	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
3.2	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะแนวทางหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ				
3.	**ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล**				
3.3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ				
3.4	ในการประชุมเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาบ่อยครั้ง				
3.5	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง				
4.	**ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า**				
4.1	โอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าของท่านมีเท่าเทียมกับคนอื่น				
4.2	องค์กรของท่านยึดถือผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ				
4.3	ท่านมีความพึงพอใจในเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่าน				
4.4	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ				
4.5	ท่านมีขวัญ กำลังใจที่ดี ในการปฏิบัติงาน				

ข้อ	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก
5.	**ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร**				
5.1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน				
5.2	ท่านมีความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้				
5.3	ท่านมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จนเกษียณอายุ				
5.4	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
5.5	นอกจากการทำงาน ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ				
6.	**ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ในองค์กร**				
6.1	องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามและเข้มแข็ง				
6.2	วัฒนธรรมองค์กรของท่านส่งเสริมให้เกิดความรักองค์กรมากขึ้น				
6.3	องค์กรท่านมีระเบียบ ข้อบังคับที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ				
6.	**ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบในองค์กร**				
6.4	องค์กรท่านมีการบัญญัติกฎ หรือระเบียบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน				
6.5	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบองค์กรอย่างเต็มใจโดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับ				

ข้อ	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก
7.	**ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว**				
7.1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน				
7.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบโดยไม่กระทบเวลาในชีวิตส่วนตัว				
7.3	เมื่อมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา				
7.4	ในสถานที่ปฏิบัติงานท่านมีโอกาสพักผ่อนใช้เวลาส่วนตัวตามความเหมาะสม				
7.5	ท่านมีโอกาสใช้เวลาในวันหยุดได้ตามความพึงพอใจ				
8.	**ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม**				
8.1	ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความสำคัญกับสังคมมาก				
8.2	องค์กรของท่านเป็นที่เชิดชูของสังคม				
8.3	องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์				
8.4	นอกจากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ องค์กรของท่านได้จัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสังคมเสมอ				
8.5	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กร และจะทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ				

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุปัญหา และข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ของท่าน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
…….....	…….....
……..	……..
……..	……..
……..	……..
……..	……..
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการ ทำงาน	ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการ ทำงาน
…….....	…….....
……..	……..
……..	……..
……..	……..
……..	……..

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
…….....	…….....
……..	……..
……..	……..
……..	……..
……..	……..
ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า
…….....	…….....
……..	……..
……..	……..
……..	……..
……..	……..

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร …… …… …… …… …… ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ในองค์กร …… …… …… …… ……	ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร …… …… …… …… …… ด้านแนวทางปฏิบัติ บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ ในองค์กร …… …… …… …… ……

ปัญหา	**ข้อเสนอแนะ**
ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว …… …… …… …… …… ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม …… …… …… …… ……	ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว …… …… …… …… …… ด้านองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม …… …… …… …… ……

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางประไพพักตร์ พิพิธกุล
วัน เดือน ปีเกิด	22 กรกฎาคม 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2540
สถานที่ทำงาน	ศูนย์สารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานอัยการสูงสุด
ตำแหน่ง	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ