

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

นางสาวกุลวดี แก้วมณีนพคุณ

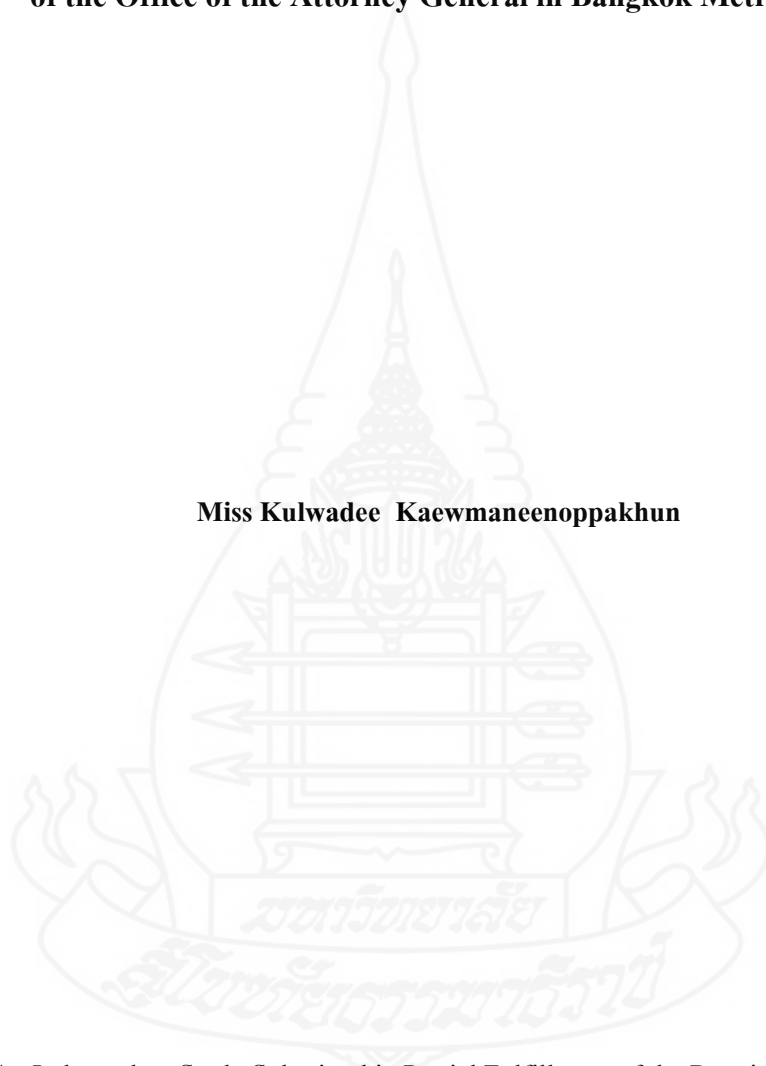


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Relating to Quality of Work Life of the Personnel
of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis**

Miss Kulwadee Kaewmaneeoppakhun



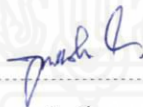
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางสาวกุลวดี แก้วมณีพคุณ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาริธิ์ ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางสาวกุลวดี แก้วมณีนพคุณ **รหัสนักศึกษา** 2563000344 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร (2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆในการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และ (4) ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 2,173 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามานะ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่การพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด (2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสำเร็จในงาน โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับบุคคล และการบริหารองค์การ ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยต่างๆในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และ (4) ปัญหาที่พบ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารองค์การควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี มีมาตรการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร

คำสำคัญ ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน สำนักงานอัยการสูงสุด

Independent Study title: Factors Relating to Quality of Work Life of the Personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis.

Author: Miss Kulwadee Kaewmaneeenoppakhun; **ID:** 2563000344;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom; **Academic year:** 2016

Abstract

The objectives of this study were to study: (1) level of quality of working life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis; (2) factors relating to quality of work life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis; (3) relationship between factors and level of quality of working life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis; and (4) problems and recommend development approaches regarding quality of work life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis.

This study was a survey research. Population was 2,173 personnel from all level of personnel working for the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis including of attorneys, administrative officials, permanent officials and government. Samples were 338 samples determined by using Taro Yamane calculation formula. Sampling method was simple random sampling. Research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient of Pearson.

The findings showed that: (1) an overview image of level of quality of working life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis was at high level. Considered each aspect, it was found that work advancement and stability was at the highest mean whereas competency development was at the lowest mean; (2) factors relating to quality of work life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis were work achievement, opportunity to progress, work advancement, interpersonal relation and organizational administration. An overview image of opinion regarding this matter was at high level; (3) relationship between factors and level of quality of working life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis was highly correlated; and (4) problems were inappropriate of salary and welfare, less of work advancement. Recommendations were that administrators should have distinct policy on human resource development, strengthen organizational culture and values, measure to create learning organization and appropriate welfare for personnel.

Keywords: Factors, Quality of Work Life, Office of the Attorney General

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จากอาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ความรู้ ข้อคิดเห็น และคำแนะนำ รวมทั้งได้สละเวลาในการแก้ไข ตรวจทานข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ขอขอบคุณบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ได้เสียสละเวลา ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา ตลอดจนกำลังใจและแรงสนับสนุนที่สำคัญจากบิดา มารดา และครอบครัว ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่กล่าวถึงมา ณ โอกาสนี้

กุลวดี แก้วมณีพคุณ

เมษายน 2560



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	24
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	41
รูปแบบการศึกษา	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร.....	60
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ในกรุงเทพมหานคร.....	68
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	83
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร.....	85
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	122
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	123
ข แบบสอบถาม.....	125
ประวัติผู้ศึกษา.....	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	43
ตารางที่ 3.2 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถาม.....	45
ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	51
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	57
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	57
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา.....	58
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพสมรส.....	58
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง.....	59
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้.....	59
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	60
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม.....	61
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ.....	62
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสิ่งแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ.....	63
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร.....	64
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	64
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบูรณาการด้านสังคม.....	65
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ.....	67
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม.....	67
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน.....	71
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	72
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	73
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ.....	74
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านโอกาสที่จะเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	75
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านนโยบาย.....	76
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารองค์การ.....	77
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	77
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสถานะของอาชีพ.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	79
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	80
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน.....	81
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว.....	82
ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน อัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร.....	83
ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84
ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	85
ตารางที่ 4.34 แสดงจำนวนและคำร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ในกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล.....	86
ตารางที่ 4.35 แสดงจำนวน และคำร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ในกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยแรงจูงใจ.....	87
ตารางที่ 4.36 แสดงจำนวน และคำร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.37 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร.....	90
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	97
ตารางที่ 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม.....	97
ตารางที่ 5.3 แสดงค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวม.....	100
ตารางที่ 5.4 แสดงผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน อัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร.....	105
ตารางที่ 5.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	106



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการศึกษา.....	หน้า
		5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ อันประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างทุนสังคม ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม 2) การเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ ได้แก่ ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน และ 3) การเสริมสร้างทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุลอย่างยั่งยืนด้วยการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกันพร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งถือเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เพราะคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และคนเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐ จะต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานและมีคุณธรรม รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจและเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน การเพิ่มภูมิคุ้มกันทางด้านทุนในสังคมไทยอย่างเหมาะสมถือเป็นการเปิดโอกาสให้เศรษฐกิจไทยสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทใหม่ของโลก พร้อมทั้งมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข มีการดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะ โดยนำนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบของการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข: Happy Workplace” (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) อันเป็นผลให้เกิด “ความสุข 8 ประการ: Happy 8” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ที่จะสามารถเชื่อมโยงไปยังบุคคล ครอบครัว สังคม และชุมชนที่เกี่ยวข้องให้มีสุขภาวะที่ดียิ่งขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งนั้น ปัญหาที่มักพบ อยู่เสมอในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ คือ ความไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ความเฉื่อยชา ทำงานไม่เต็มที่ การไม่รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปัญหาจากการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม มีการเล่นพรรคเล่นพวก เอื้อผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้องของตนเอง ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็น กลางไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ที่เสียสละและตั้งใจทำงาน ทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน มีความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในสายงาน อันเป็นเหตุให้บุคลากรไม่มีความผูกพัน ต่อองค์กรและปัญหาที่ตามมา คือ การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐ รวมไปถึงการลาออกหรือมีการโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นในที่สุด จากปัญหาดังกล่าว เมื่อนำมา เปรียบเทียบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคเอกชนที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีการทำงาน ที่รวดเร็วและคล่องตัว องค์กรมีการจัดสวัสดิการและให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความรู้สึกกระตือรือร้น และมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่ดีและส่งผลให้บุคลากร ของภาคเอกชนส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรขององค์กรภาครัฐ

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการ การอำนวยความสะดวกทางอาญาให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน องค์กรได้เล็งเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์และมุ่งพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยนำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่มาใช้ มุ่งเน้นที่ตัวบุคคลขององค์กรในฐานะเป็นต้นทุนทรัพยากรสำคัญขององค์กร การสร้างคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำนักงาน อัยการสูงสุดได้กำหนดให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นตัวชี้วัด ตามคำรับรองปฏิบัติราชการ ในมติที่ 4 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมาและยังคงให้ความสำคัญ อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์หนึ่งตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2559 ถึง 2562 มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร จัดให้มีกิจกรรมการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและกำหนดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่รับผิดชอบ อันจะทำให้เกิดการ มีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของปัญหา ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ ประสิทธิภาพ ของงานที่มีการปรับปรุง และผลลัพธ์ด้านนามธรรม คือ ความผูกพันต่อองค์กรและความสามัคคี จากการดำเนิน โครงการดังกล่าวสามารถใช้เป็นฐานรากสำคัญที่แข็งแกร่งในการเตรียมความพร้อม ทั้งเชิงรุกและเชิงรับอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การดำเนิน โครงการคุณภาพชีวิต

ในการทำงานขององค์กรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงาน จะเห็นได้จากบริบทขององค์กรชั้นนำพบว่า ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการทำให้ องค์กรมีความยั่งยืนและสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต่อเนื่องเนื่องด้วยการใช้กลไกการมีส่วนร่วม (Participation Effect) เพื่อให้เกิดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรถือเป็นการใช้ระบบงาน ในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม (Culture by Design) ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่มี วัฒนธรรมในการทำงานแบบพี่แบบน้องมาเป็นเวลานาน มีค่านิยมร่วมกันคิดร่วมกันทำ เพื่อ สร้างสรรค์ผลงานอันเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของประชาชนและหน่วยงานของรัฐ แต่ด้วยค่านิยม ของคนในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นอย่างมาก จากอิทธิพล และอารยะธรรมต่างชาติที่เข้ามาอย่างรวดเร็วได้ซึมซับในกลุ่มคนรุ่นใหม่ กอปรกับครอบครัว และ ตัวบุคคลมีความผูกพันกันน้อยลง ค่านิยมความผูกพันแบบเดิม จึงไม่อาจส่งต่อมายังรุ่นถัดไปได้ เหมือนเมื่อก่อน ปัจจุบันมีบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรเดิมที่เกษียณอายุ ไปเป็นจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมภายในสำนักงานอัยการ สูงสุดมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น ระดับการสนทนาอย่างผูกพันหรือสุนทรีย์สนทนา เริ่มลดลง เพราะบุคลากรยุคใหม่นิยมที่จะมีห้องทำงานเป็นส่วนตัว ทำให้ระบบสอนงานแบบรุ่น ลู่อุ่นค่อย ๆ หายไปและยังไม่มีระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มาทดแทน อันก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความเชี่ยวชาญและทักษะที่ปรากฏสัญญาณความถดถอย ให้เห็นเรื่อย ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

จากปัญหาดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อแสวงหา แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารทุนมนุษย์ ให้มี ประสิทธิภาพ จึงเกิดประเด็นคำถามที่ว่าในการนำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ใน สำนักงานอัยการสูงสุดที่ผ่านมานั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และศึกษาปัญหาในการนำแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค รวมถึงการนำ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดคุณประโยชน์ ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

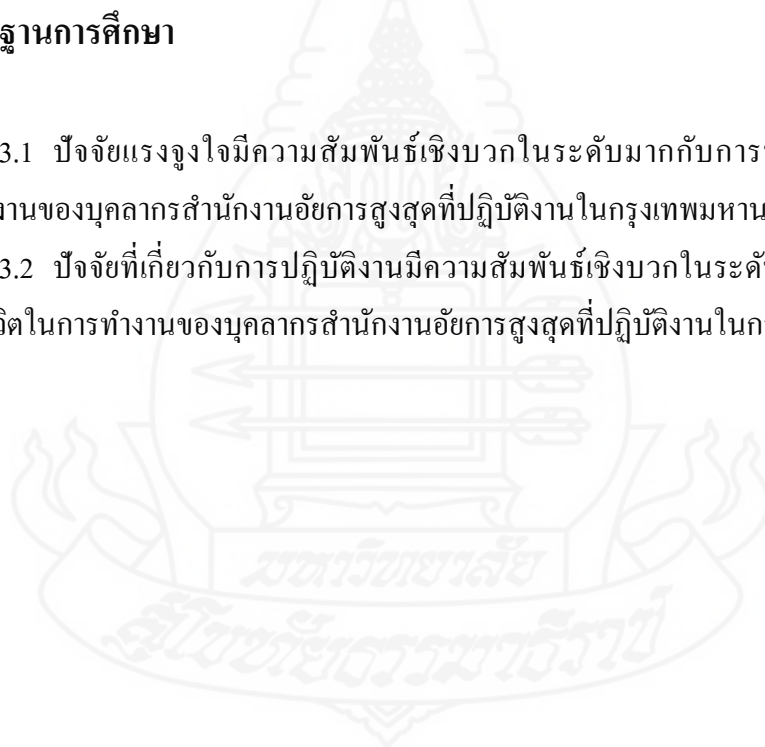
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

2.4 เพื่อศึกษาปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

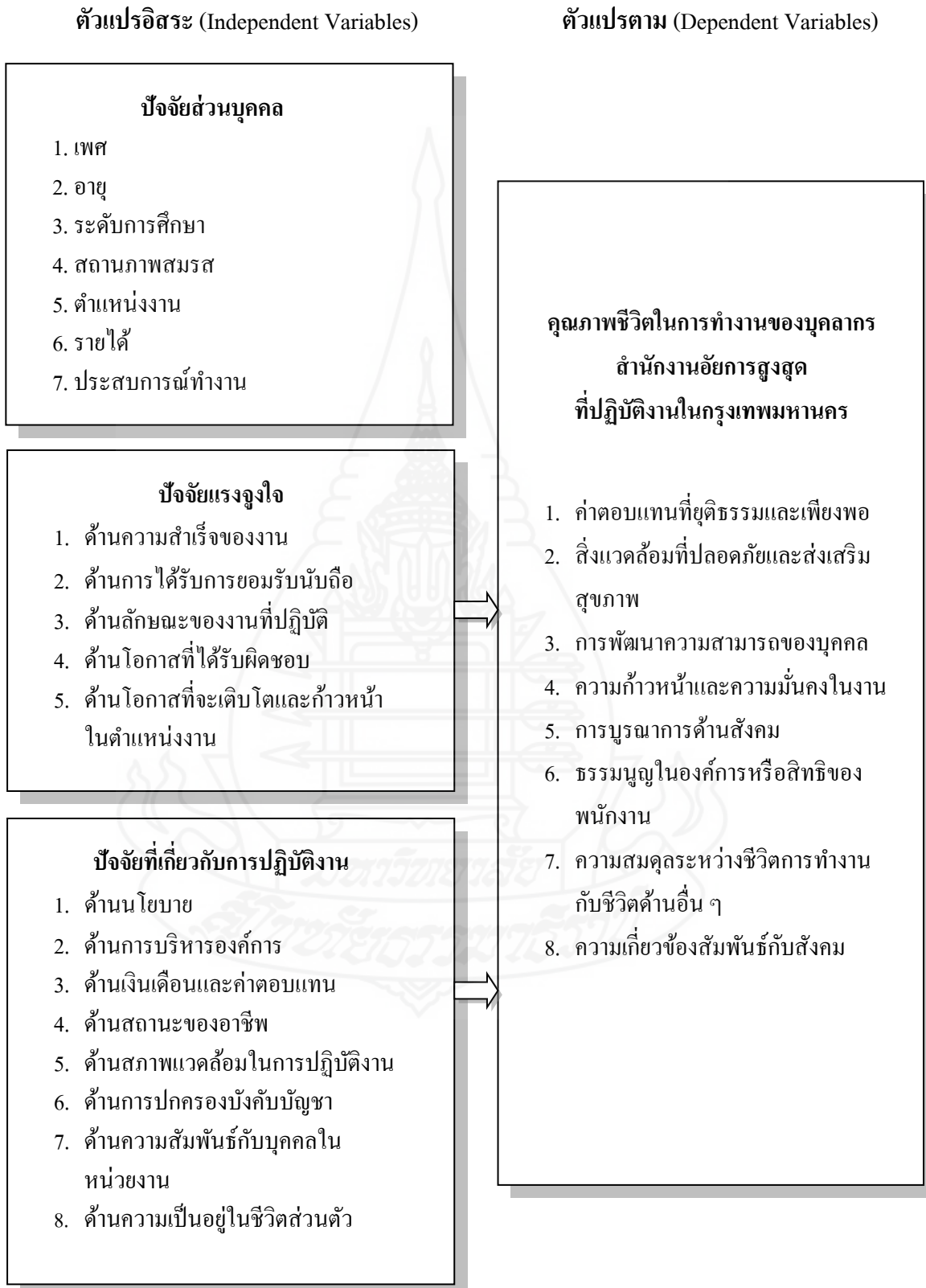
3. สมมติฐานการศึกษา

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร



4. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เป็นบุคลากรทุกระดับของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร 4 ประเภท ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 2,173 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด)

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,173 คน นำมาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการกำหนดขนาดตามวิธีของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนตัวอย่าง 338 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และตัวแปรตามประกอบด้วย องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิต 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ชรรถมนูญในองค์การหรือสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

5.4.2 ตัวแปรตาม กำหนดประเด็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ตามแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ที่กล่าวถึงระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดสำคัญ 8 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการด้านสังคม
- 6) ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
- 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2559 – เดือนมีนาคม 2560 รวมระยะเวลา 6 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

6.2 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่

6.2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

6.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคมเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ

6.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติมีความสนใจ ทำทายความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น

6.2.4 โอกาสที่ได้รับผิดชอบ หมายถึง ภาระงานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ อาศัยความตั้งใจเอาใจใส่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ มีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

6.2.5 โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

6.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้แก่

6.3.1 นโยบาย หมายถึง องค์กรมีการวางแผนในการบริหารงานที่มีแนวทางปฏิบัติงานชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

6.3.2 การบริหารองค์การ หมายถึง การจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และการได้รับข้อมูลข่าวสารหรือการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานอย่างเพียงพอ

6.3.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนหรือประโยชน์ที่ควรได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

6.3.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ตำแหน่งงานในอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับอาชีพอื่น

6.3.5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

6.3.6 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดี

6.3.7 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือ เป็นมิตรต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

6.3.8 ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน สามารถดำรงชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นสุข มีเวลาให้กับครอบครัวและสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

6.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่

6.4.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

6.4.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี องค์กรมีการกำหนดระเบียบเพื่อจัดสภาพการทำงานเพื่อรักษาความปลอดภัย ชัดเจน

6.4.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสนในการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน มีการจัด โครงการฝึกอบรม และ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

6.4.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มี ต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

6.4.5 การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายใน องค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อ ร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

6.4.6 ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน หมายถึง นโยบาย ระเบียบ และ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมี การเคารพในสิทธิส่วนตัว

6.4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่เพียงพอ เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ทำให้มี ความรู้สึกกระตือรือร้นและมีความพร้อมในการทำงาน

6.4.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

6.5 บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานประจำ ในสำนักงานอัยการสูงสุดทุกระดับ ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

7.1 สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการ พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงาน ยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

7.2 นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาและปรับปรุง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนทางการปฏิบัติงานของบุคลากร

เพื่อให้เกิดภาวะสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อันส่งผลให้การทำงาน
มีประสิทธิภาพมากขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องการสร้างให้เกิดขึ้นแก่องค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลดอัตราการโอนย้ายและลาออกจากงาน (คูสิตา เครือคำปิว, 2551:13) การทำงานเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการปะทะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ดังนั้นการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยมีผู้ให้นิยามคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ลัดดาวัลย์ สกุศลสุข (2550:14) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคง

ในอาชีพ รายได้ และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน

สัมพันธ รัตพงษ์ครุฑ (2550: 6) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง การมีชีวิตที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำให้คนอื่นเป็นสุขด้วย

ฮูส และคัมมิงส์ (Huse และ Comings, 1985: 198 – 199 อ้างถึงใน อรรถพรณ วิทยาสารณยุต, 2551 : 7) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ช่วยในการเพิ่มผลผลิตขององค์กร เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติอีกด้วย

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton 1974: 21 อ้างถึงใน อัจฉรา เชื้อแก้ว, 2551:9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ ตัวชี้วัด 8 ด้านที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กนกวรรณ ชูชีพ (2551: 19) ได้สรุปความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมาก โดยคุณภาพชีวิตจะกล่าวถึงระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในเรื่องของปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก อันได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ การคิด รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้างครอบคลุมถึงความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็นผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพและลักษณะการงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์กรในรูปแบบของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551:109) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่าง งานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และ ประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ขององค์กร

วรวรรณ บุญล้อม (2551: 17) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็น ธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมทั้งการ พัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจ ให้พนักงานทำงานอย่างได้มีประสิทธิภาพ

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551: 9) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึง สภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมี ลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน ในด้านรายได้ และผลตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้อง มีลักษณะที่กล่าวเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ เป็นงานที่มีความหมายน่าสนใจ ทำทนายความสามารถ ให้โอกาสได้เรียนรู้ มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังของสังคม และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้น ได้ทำงานอย่างมี คุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม นอกจากนี้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมาย หลายประเด็น ดังนี้

1) เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการ ทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญ ขององค์กรซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่างๆ ดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

(2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

(3) คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

สุธรรม รัตนโชติ (2552: 138) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงปรัชญาของการจัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ (dignity) มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การไปในทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดี หรือคุณภาพชีวิตของคนงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เช่น มีโอกาสที่จะเติบโตและพัฒนา

กอร์ดอน (Gordon 1993 : 632 – 633 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช, 2553: 89) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบงานทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่มีคุณภาพขั้นต้นนั้น เพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะการเติบโต และความก้าวหน้าของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสอดคล้องของกิจกรรมในงานและนอกงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การเพิ่มค่างาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประการัตน์ เต็มเปี่ยม (2555) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการจัดการด้านต่าง ๆ โอกาสความก้าวหน้า มนุษยสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับสิ่งแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาขอสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สะท้อนความผูกพัน ความผาสุก และสะท้อนถึงระดับความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนความหมายของ “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” ที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นหนึ่งเดียวกันคงเป็นเรื่องยาก ขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ที่ต้องการจะมุ่งเน้น จากความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 คำว่า “พัฒนา” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” จึงหมายถึงการที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ในทางที่เจริญขึ้น ซึ่งหากพิจารณาตามความหมายแล้ว สามารถให้ความหมายหรือคำจำกัดความได้อีกหลากหลาย ดังนี้

พิธีศักดิ์ ปานเสนห์ (2554) ให้ความหมาย “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” ในมุมมองด้านสวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

การพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาคนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา จิตใจ คุณธรรม ความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคม ความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาในทุกขั้นตอนของชีวิต นับตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นทั้งส่วนบุคคล สังคม และประเทศชาติ (รายงานคุณภาพชีวิตคนไทยในชนบท กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

สุภาวศ์ จันทวานิช และวรรณิ ไทยานันท์ (2556) ให้ความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ การทำให้บุคคลมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้างต้น ตามความเห็นของผู้ศึกษา “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” หมายถึง การทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา จิตใจ คุณธรรม ความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคม ความสามารถในการประกอบอาชีพ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตมีทั้งลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันแล้ว แต่วัตถุประสงค์ของการศึกษานักวิชาการในศาสตร์สาขาต่างๆ ได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่สามารถทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งสรุปและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer, 1973 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิวิฐ, 2553: 93-95) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากที่ปรากฏในความหมายหรือคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ ยังมีความหมายกว้างเกินกว่าที่จะระบุชี้ชัดไปได้ นักวิชาการจึงพยายามกำหนดลักษณะมิติ องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดเพื่อบ่งชี้และอธิบาย ประเมินและใช้เป็นแนวทางสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ในองค์การ โดย Gilmer (1973) ได้เสนอลักษณะของการทำงานที่เป็นตัวบ่งชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานได้ 10 ประการ คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งการวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญเท่าไรนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์การและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินขององค์การ

4) ค่าจ้าง (wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้การยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และรับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานการนิเทศงาน (supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the job) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาดมีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และมีแสงสว่างพอเหมาะ มีระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันที่เหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

ริชาร์ดอี วอลตัน (Richard E. Walton, 1974 อ้างถึงใน ธีรภัทร ชัดยะหล้า, 2555: 11-12) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม เป็นค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอดบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนั้นเกณฑ์ที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอคือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมและมีความยุติธรรมซึ่งสามารถประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานที่ทำ พิจารณาโดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อสุขภาพและเป็นอันตรายน้อยที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรกผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่มีการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพและเพื่อเป็นการรักษาชีวิตและสุขภาพของคนภายในองค์กร

3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (immediate opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่เป็นแนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและมีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาการอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะสามารถใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม และพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเองหมายถึงความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้

(2) ทักษะที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติงานด้วยทักษะแบบเดิมเป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

(3) ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัดคือบุคคลได้รับการพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

(4) การกิจทั้งหมดของงานเป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

(5) การวางแผนคือบุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) คือ การมุ่งเสริมสร้างการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าปล่อยให้เป็นคนล้าหลัง ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพงานที่ได้รับพัฒนาการและการเจริญเติบโตในหน้าที่ได้นั้น ต้องมีพัฒนาการ (development) ทั้งทางด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) ที่เกี่ยวกับงานเป็นอย่างดีโดยเกณฑ์การพิจารณา คือ

(1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

(2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

(3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

(4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in the work organization) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ

(formal) และไม่เป็นทางการ (informal) สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญเพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักจะเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น มีอิสรภาพในการทำงาน ปราศจากการรังเกียจเดียดฉันท์ มีโอกาสเปลี่ยนแปลงตนเองให้สูงขึ้น มีความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรมมีการช่วยเหลือกัน และกันในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กรซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

(1) ความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถศักยภาพของบุคคลไม่ควรมัวอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

(2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

(3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกันคือควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

(4) มีการสนับสนุนในกลุ่มคือมีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลให้การสนับสนุนทางอารมณ์สังคม

(5) มีความรู้สึกร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

(6) มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผยคือสมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6) ธรรมนูญในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน (constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว องค์กรต้องคำนึงถึงแนวคิดเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกันการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพิจารณาได้จาก

(1) ความเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆเพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(2) มีอิสระในการพูดคือการมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบายเศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหารโดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบของตน

(3) ความเสมอภาคเป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาค ในเรื่องของบุคคลกฎระเบียบผลที่พึงได้รับค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

(4) ให้ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7) ความสมดุลของชีวิตหรือจังหวะชีวิต (work and the total life space) คือ การที่จะให้องค์กรหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงผู้ปฏิบัติงานในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่าง งานกับช่วงเวลาอื่น ๆ ของชีวิตบุคคลควรจัดสรรเวลาในการทำงานของตนให้มีสัดส่วนเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการในองค์กรที่ตนเองทำงาน

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อสังคม (the social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการ ของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิตการกำจัดของเสียเทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (Power, Bullinger and WHOQOL Group, 2002 อ้างถึงในเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Instrument: WHOQOL – BREF – THAI)) ได้พัฒนาเครื่องมือ วัดคุณภาพชีวิตด้วยการทบทวนแนวคิดของคุณภาพชีวิตและศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อกำหนด องค์ประกอบคุณภาพชีวิตซึ่งเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ชนิด คือแบบภาวะวิสัย (perceived objective) และอัตวิสัย (self-report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้านดังนี้

1) ด้านร่างกาย (physical domain) คือการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทาง ร่างกายได้การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้อง พึ่งพาผู้อื่นการรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการ พึ่งพาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

2) ด้านจิตใจ (psychological domain) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิดความจำ สมาธิ การตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียดหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรคเป็นต้น

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4) ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวนี้ มีองค์ประกอบและแนวความคิดที่มีความสอดคล้องกัน และมีความแตกต่างกันบางส่วน อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาเห็นควร ใช้แนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) เป็นแนวทางในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีองค์ประกอบแนวคิดที่ใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุม และใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงมากกว่าแนวคิดอื่น โดยลักษณะขององค์ประกอบทั้ง 8 ประการนี้เอง ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ความรู้สึกมั่นคง และความปรารถนาของบุคคลได้ทุกชั้นตอน วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-18 อ้างถึงใน ลักษณะ เพาะปลูก, 2555: 25)

1.3 แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในมุมมองด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) ความมีสุขของผู้ปฏิบัติงาน (employee wellness) และความสมดุลของงานกับชีวิต (work-life balance) ดังนี้

1.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work-life) เมื่อพิจารณาความหมายในเชิงกว้างจะครอบคลุมทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งในด้านบวกและลบ เช่น ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถ การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น อีกมิติหนึ่งเป็นการให้ความหมายในเชิงแคบ จะหมายถึง การบริหารจัดการใด ๆ ก็ตามที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงาน การกำหนดลักษณะงาน นอกจากนี้ ยังมีการให้ความหมายในอีกลักษณะหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ในที่ทำงานและมิติที่จับต้องไม่ได้แต่มีความสำคัญ ความหมายในลักษณะนี้จะคำนึงถึงคุณค่าของพนักงานในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง ที่ควรพึงมีและพึงได้รับ (humanization of work) โดยมีประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหา สภาพสังคม และสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment) การคุ้มครองพนักงาน (employees protection) ความปลอดภัยในการทำงาน (safety in workplace) การปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) ความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน การไม่ล่วงละเมิดทางเพศ (sexual harassment at worksite) ประชาธิปไตยในที่ทำงาน (democratization of the workplace) เป็นต้น ดังนั้น ความหมายของคุณภาพชีวิตในที่ทำงานในลักษณะนี้แตกต่างกับความหมายในสองลักษณะแรก ซึ่งให้ความหมายตามรายละเอียดประกอบหรือวิธีการจัดการ

1.3.2 ความมีสุขของพนักงาน (Employee wellness) เป็นแนวคิดที่เน้นความสุขในการทำงานของพนักงานในมุมมองของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นเพื่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา การส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจของพนักงาน เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานมีชีวิตที่ดีมีความสุข องค์กรที่ใช้แนวคิดนี้จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของโครงการและกิจกรรมต่างๆ มากมาย ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพียงแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่

1.3.3 ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เน้นความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งรวมถึงชีวิตด้านที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและชุมชนด้วย เพื่อให้สภาวะในการทำงานและบุคคลมีความเท่าเทียมกัน การสนับสนุนส่งเสริมความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (motivation) ความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) การจัดการความเครียดในที่ทำงาน (stress management) ลดอัตราการลาออก (decrease turnover) มุมมองเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีคำจำกัดความที่หลากหลาย

ในมุมมองของพนักงานคำจำกัดความเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิต และการทำงานก็คือ การจัดการความรับผิดชอบในงานของตนกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม แต่ในมุมมองขององค์กร พบว่าสามารถตีความในมิติที่ต่างออกไปได้ว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมในองค์กรควบคู่ไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานทำงานของตนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจากแนวคิดดังกล่าวความหมายของคำว่าชีวิตและการทำงานของแต่ละองค์กรจึงแตกต่างกัน บางองค์กรอาจจะหมายถึง ชีวิตในองค์กรและการทำงานในองค์กร ในขณะที่บางองค์กรอาจจะหมายถึง ชีวิตส่วนตัวของพนักงานและการทำงานในองค์กร ดังนั้น การใช้แนวคิดใดเป็นหลักปฏิบัติขึ้นอยู่กับแนวทางและโลกทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อยุทธศาสตร์ นโยบาย และ โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิต และการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ มักมีนักวิชาการให้นิยามหรือคำจำกัดความแตกต่างกันออกไป ดังนี้

วรูม (Vroom, 1982) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการเลือก ซึ่งคนหรืออินทรีย์ที่ต่ำกว่าคน เลือกแบบกระทำโดยสมัครใจ

Petri (1991: 3-4 อ้างถึงใน พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช 2546: 4) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นแนวความคิดที่เราใช้เมื่อต้องการอธิบายถึงพลังหรือแรง (forces) ที่เกิดขึ้น หรือมีอยู่ในสิ่งมีชีวิตที่ทำให้เกิดและชี้นำพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นสามารถใช้อธิบายความแตกต่างในเรื่องของความรุนแรงของพฤติกรรมได้ด้วย (intensity of behavior) ซึ่งกล่าวได้ว่า ยังมีระดับแรงจูงใจมากเท่าไร ยิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่รุนแรงมากขึ้นเท่านั้น และนอกจากนี้ แนวความคิดเรื่องแรงจูงใจนั้น สามารถชี้ให้เห็นถึงทิศทางของพฤติกรรมได้อีกด้วย (direction of behavior) ซึ่งหมายถึงว่าแรงจูงใจจะช่วยอธิบายว่าทำไมพฤติกรรมนี้จึงเกิดขึ้น ภายใต้สถานการณ์นี้ และไม่เกิดพฤติกรรมเดียวกันในสถานการณ์อื่น

روبินส์ (Robbins 2003 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 193) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (intensity) ไม่ย่อท้อ (persistence) และอย่างมีทิศทาง (direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลังและเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง

อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

จากความหมายดังกล่าว ของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาสรุปความหมาย ได้ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยสมัครใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ยังมีระดับแรงจูงใจมากเท่าไร ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมารุนแรงมากขึ้นเท่านั้น และพฤติกรรมที่แสดงออกอาจไม่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจก่อให้เกิดเป็นพลัง และแสดงพฤติกรรมออกมา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลาย และเป็นต้นแบบในการศึกษาของยุคต่อมา ได้แก่

1. ทฤษฎีแรงจูงใจยุคแรก (classical theories) นักทฤษฎีกลุ่มนี้แม้จะไม่ใช่ นักทฤษฎีด้านแรงจูงใจของบุคคลโดยตรง แต่เป็นนักทฤษฎีองค์การที่ทำการศึกษเกี่ยวกับการจัดการองค์การในยุคแรก ๆ ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรไว้ว่า บุคคล หรือพนักงานเป็นเพียงองค์ประกอบเล็ก ๆ องค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการผลิต สิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ เงิน หรือสิ่งชดเชยค่าแรงในการปฏิบัติงาน จนถึงยุคของ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) ที่ทำการศึกษารื่องบุคคลอย่างจริงจัง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรขององค์การได้รับความสนใจจากผู้บริหารมากขึ้น นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ อองรี ฟาโย (Henri Fayol) เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor) จอร์จ เอลตัน มาโย (George Elton Mayo) แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber)

2. ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (content theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้พยายามศึกษาว่า อะไรบ้างที่เป็นตัวจูงใจและทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ได้ ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีเหล่านี้มีความเข้าใจว่า สาเหตุของแรงจูงใจอาจจะเกิดจากสภาพภายในของตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น อันมีสาเหตุจากตัวบุคคล คือ ความต้องการต่าง ๆ และสาเหตุจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายที่บุคคลพยายามมุ่งไปสู่เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เคลย์ตัน แอนเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เฮนรี เมอร์เรย์ (Henry Murray) เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg)

3. ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (process theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นทฤษฎีความคิด (cognitive theory) จะเน้นศึกษาว่า “ทำอะไร” (how) ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล และเพื่อ “เป้าหมายอะไร” (what goal) บุคคลถึงจะเกิดการจูงใจ หรืออาจจะทำงานอย่างเต็มที่ นักทฤษฎี

กลุ่มนี้ ได้แก่ วิคเตอร์ วรุม (Victor Vromm) สเตซี่ เจ. อัดัมส์ (Stacy J. Adams) จอร์จ สเตราส์ และ ลีโอนาร์ด เซย์เลส (George Strauss and Leonard Sayles) เอ็ดวิน ล็อกก์ (Edwin Locke) เอ็ดเวิร์ด ลอว์เลอร์ และลีแมน พอร์เตอร์ (Edward Lawer and Lyman Porter)

4. ทฤษฎีอื่น ๆ กลุ่มนี้เป็นทฤษฎีที่ขัดแย้งกับทฤษฎีแรงจูงใจข้างต้น เนื่องจากไม่ได้อธิบายถึงกระบวนการทางความคิดของบุคคล แต่เป็นการอธิบายในเชิงพฤติกรรม (behavior) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ประเด็นที่สำคัญ คือ พฤติกรรมนี้อาจจูงใจให้มุ่งสู่รางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งผู้บริหารอาจปรับใช้ทฤษฎีดังกล่าว โดยการกำหนดรางวัลหรือการลงโทษที่เหมาะสมมากกว่าที่จะวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ หรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura)

จากการศึกษาค้นแบบในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ (motivation theory) ดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของนักทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งมีความสอดคล้อง และเหมาะสมในการชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี โดยจะศึกษาถึงสิ่งจูงใจที่เป็นสาเหตุของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสภาพภายในของตัวบุคคล และมุ่งไปสู่เป้าหมาย เพื่อสนองความต้องการของตนเอง มาศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

Maslow, Abraham M. (1954) มีแนวคิดว่า ความต้องการของบุคคลจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความต้องการระดับต่ำสู่ความต้องการระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ มาสโลว์ จึงจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานในสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัยสี่ ประกอบด้วย อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่ต่อเนื่องหลังจากความต้องการทางกายได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ คือ บุคคลย่อมมีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อตัวเอง

3) ความต้องการพวกพ้อง (Belonging needs) คือความต้องการที่จะมีส่วนร่วม และได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ตลอดจนต้องการความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงานด้วย

4) ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงกว่าความต้องการ 3 ประการแรก เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย รวมถึงความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความมีอิสระและเสรีภาพ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิตหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ต้องการจะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏเป็นผลสำเร็จอันสมบูรณ์แบบ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามแนวคิดของตนเอง กล่าวคือ นึกอยากได้สิ่งใดก็มีความสามารถที่จะแสวงหาสิ่งนั้นมาตอบสนองความต้องการได้

ซึ่งหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดไป เมื่อเป็นเช่นนี้ การจูงใจให้มนุษย์ทำงานให้ดีขึ้นนั้น ผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในบุคลการว่ามีความต้องการอะไรบ้างเป็นพื้นฐานในการการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการอยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการทั้ง 5 ประการ และอาจกล่าวได้ว่าองค์การที่ดีที่สุด คือ องค์การที่สามารถสร้างบุคลการให้เป็นบุคลที่ประจักษ์ตนมีความยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นบุคลที่ไม่กระทำการใด ๆ ที่ฝืนความรู้สึกของตนเอง และมีความต้องการความเป็นส่วนตัว

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959) ได้กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory) มีปัจจัยประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยอีกประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (satisfaction) ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้นมี 5 ประการ ดังนี้

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ความสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

(2) การได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคล

อื่นในสังคมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งการยอมรับนับถือนี้จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจงานที่ทำทลายความสามารถ ที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ และศึกษางานเต็มความรู้ความสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

(4) การรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่ทำทลายความสามารถ งานใหม่ ๆ ที่ไม่ใช่งานประจำ รวมทั้งการได้รับอำนาจอย่างพอเพียงในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้า ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยมี 8 ประการ ดังนี้

(1) เงินเดือนและสวัสดิการ (salary and welfare) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

(2) ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงขององค์กร เมื่อเกิดความมั่นคงในงานก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน

(3) สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง ตำแหน่งงานในอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับอาชีพอื่น

(4) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การมีบริเวณที่ทำงานที่ช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ และมีการคมนาคมที่สะดวก

(5) นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การวางแผนการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงาน และปฏิบัติงาน

(6) การปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง การบังคับบัญชาในการบริหารด้วยความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

(7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with supervisors, peers and subordinates) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สัมพันธภาพที่ดี ให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ ความเข้าใจซึ่งกัน และกัน สามารถประสานงานกันได้ดี และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

(8) ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น ความภาคภูมิใจในอาชีพ การมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในอาชีพ หรือการไม่มีความสุขที่ห่างไกลจากครอบครัว

กล่าวสรุป ได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก มีความสัมพันธ์ และคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ โดยมาสโลว์จะชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลในขณะที่ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก จะช่วยให้เข้าใจถึงเป้าหมายและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการได้โดยเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งทฤษฎีทั้งสองต่างก็ผ่านสภาพความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเหมือนกันทั้งสองทฤษฎี หรือเมื่อเปรียบเทียบแนวคิดของความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับจากที่มีความจำเป็นมาก ไปจนถึงที่มีความจำเป็นน้อยนั้น สามารถเปรียบเทียบจัดลำดับให้เข้าคู่กัน ได้กับองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก ซึ่งเริ่มจากสิ่งที่มีความจำเป็นมากขึ้นไปจนถึงสิ่งที่มีความจำเป็นน้อยเช่นกัน นั่น คือ ปัจจัยสุขอนามัยไปสู่ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดจูงใจนั่นเอง

3. ทฤษฎีการจูงใจทางความสำเร็จของแมคเคลแลนด์

McClelland, D.C. (1961) ได้ทำการศึกษาโครงสร้างความต้องการของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ โดยถือว่าความต้องการ (need) เป็นสิ่งสะท้อนมาจากคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เยาว์วัย และเสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร ได้แก่

1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว ดังนี้

(1) ขอบสถานการณ์ที่ทำให้คนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่มีสถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้คนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง

(2) ขอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัยที่คาดว่าจะสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกันถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง

(3) ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้ เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย

2) ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (need for affiliation) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะสร้างและรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น และต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (belonging needs) และผู้ที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) ของทฤษฎีมาสโลว์ และทฤษฎีอับราฮัมตามลำดับ

3) ความต้องการมีอำนาจ (need for power) ผู้ที่ต้องการอำนาจสูงมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสถานะแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูงผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความต้องการมีอำนาจสูง ตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (self-actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์มากที่สุด

4. ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอ์ (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer, Clayton P (1972) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อ ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E= Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งความต้องการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิด และความรู้เกี่ยวกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ตามทฤษฎีมาสโลว์ แต่แอลเดอเฟอ์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิบัติสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้อง และซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกต้องซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

3) ทฤษฎีความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ที่มีอยู่รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความสำเร็จ (Achievement) และรับผิดชอบ (Responsibility)

ทฤษฎีอีอาร์จี ตั้งอยู่บนสมมติฐานด้านการจูงใจที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1) ถ้าความต้องการที่อยู่ลำดับล่างสามารถตอบสนองได้มากเท่าไร ยิ่งทำให้เกิดความต้องการที่อยู่ในลำดับสูงมากขึ้นเท่านั้น

2) ถ้าความต้องการที่อยู่ลำดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเท่าไร ยิ่งทำให้เกิดความต้องการที่อยู่ในลำดับล่างเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

5. ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job-Characteristics Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่คุณค่าการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานที่เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1980) ได้อธิบายหลักการ และคุณลักษณะ ของงานไว้ ดังนี้

1) ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (skill variety) เป็นส่วนประกอบที่หนึ่งสามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงและจะทำให้การทำงานนั้น ๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ

2) ลักษณะของงาน (task identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่ายซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำได้

3) ความสำคัญของงาน (task significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้บริโภค

4) ความมีอิสระภาพ (autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และการจัดการนั้น ๆ

5) การป้อนกลับ (feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

Hackman และ Old man ได้สำรวจและพัฒนางาน (JDS) เกี่ยวกับการวัดทฤษฎีลักษณะงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1) การรับรู้ลักษณะงานของพนักงาน

2) ระดับของความต้องการความก้าวหน้าของตัวพนักงาน

3) ความพึงพอใจในการทำงาน

การเสนอแนะงานศึกษา ซึ่งมีประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของงานแต่มีเป้าประสงค์ที่จะวัดความต้องการความสมบูรณ์และการประเมินคุณสมบัติที่เหมาะสมของงาน ความแตกต่างของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงได้ เรียกว่า จุดแข็งที่จำเป็นต่อการเติบโต (GNS) ซึ่งสะท้อนความต้องการที่จะเติมเต็มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คนที่มีความต้องการสูงในด้านการเติบโตและการพัฒนาตนเองจะตอบสนองในทางที่ดีต่องาน คนที่มี GNS สูงเท่านั้นที่จะได้รับสภาพทางจิตใจวิฤกฤติที่สัมพันธ์กับงานดังกล่าว

3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการสูงสุด

3.1 ประวัติสำนักงานอัยการสูงสุด

“องค์กรอัยการ” ได้มีการจัดตั้งขึ้นในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งในสมัยนั้นได้มีการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมครั้งยิ่งใหญ่ เนื่องจากต่างชาติมีสิทธิสภาพนอกอาณาเขตเหนือดินแดนไทย จนทำให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้ทัดเทียมกับประเทศเหล่านั้น ประกอบกับวิธีพิจารณาคดีล้าสมัยไม่เป็นธรรม พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงได้ ทรงมอบหมายให้พระเจ้าอนงยาเธอพระองค์เจ้าสวัสดิโสภณ เป็นผู้วางโครงการจัดตั้งกระทรวงยุติธรรม เมื่อ ร.ศ. 109 (วิวัฒนาการของระบอบอัยการ

ในประเทศไทย 100 ปี อัยการ 2526: 72) และเมื่อวันที่ 25 มีนาคม ร.ศ. 110 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงยุติธรรมขึ้น โดยนำศาลที่กระจัดกระจายในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ มาไว้ที่เดียวกัน มีการจัดระบบงานศาลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการจัดตั้งกรมอัยการขึ้น เมื่อวันที่ 1 เมษายน ร.ศ. 112 และในปี พ.ศ. 2465 ได้โอนกรมอัยการจากสังกัดกระทรวงยุติธรรมไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 39 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2465, หน้า 80.

เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2534 จึงได้มีการแยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทยให้เป็นหน่วยงานอิสระ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี และเปลี่ยนชื่อจากกรมอัยการเป็นสำนักงานอัยการสูงสุด ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ ถือเป็นารับรองความเป็นอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรมไว้ในรัฐธรรมนูญครั้งแรก เพิ่มเติมจากการบัญญัติให้มีหน้าที่ในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและการดำเนินคดีตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้บัญญัติไว้แล้ว ปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ด้วยถือเป็นหลักสากล และมีการแบ่งส่วนราชการที่มีหน่วยราชการมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งองค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ได้จัดทำและประกาศใช้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา และกำหนดเป็นกลยุทธ์หนึ่งตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2559 – 2562 เพื่อตอบสนองนโยบายด้านการดำเนินงาน ปรับปรุง และพัฒนาให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีความผาสุก มีความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สภาพแวดล้อมไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

3.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรอัยการมีความเป็นเลิศในการยุติธรรม และเป็นที่ยึดมั่นของประชาชน

3.3 พันธกิจ (Mission)

1. อำนวยความยุติธรรมทางคดีอาญาและบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิติธรรม
2. รักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
3. พัฒนางานด้านสิทธิมนุษยชนคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ทั้งในและนอกประเทศตามหลักมาตรฐานสากล
4. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางกฎหมายกับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

5. พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ

3.4 เป้าประสงค์ (Goals)

เพื่อให้บรรลุพันธกิจดังกล่าว สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดเป้าประสงค์รวมของการดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. สามารถอำนวยความสะดวกธรรมชาติและรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ด้วยความเที่ยงธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน
2. สามารถคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยมีเครือข่ายความร่วมมืออย่างกว้างขวาง ทั้งในและต่างประเทศ
3. สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสมรรถนะในการพัฒนาองค์การ พัฒนากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายตามหลักธรรมาภิบาล

3.5 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

การจัดโครงสร้างของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการแบ่งส่วนราชการ และจัดโครงสร้างการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรอัยการตามที่รัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่นกำหนด อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจของพนักงานอัยการ และการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนของหน่วยธุรการเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) สำนักงานกิจการและโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา
- 2) สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
- 3) สำนักงานคณะกรรมการอัยการ
- 4) สำนักงานต่างประเทศ
- 5) สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย
- 6) สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- 7) สำนักงานวิชาการ
- 8) สำนักงานคดีกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด
- 9) สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ
- 10) สำนักงานคดีพิเศษ
- 11) สำนักงานคดีอาแพ่งคดี
- 12) สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว
- 13) สำนักงานคดีศาลแขวง
- 14) สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร

- 15) สำนักงานคดีอัยการสูงสุด
- 16) สำนักงานคดีอาญา
- 17) สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้
- 18) สำนักงานคดีอาญาธนบุรี
- 19) สำนักงานการบังคับคดี
- 20) สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ
- 21) สำนักงานคดีแพ่ง
- 22) สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้
- 23) สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี
- 24) สำนักงานคดีภาษีอากร
- 25) สำนักงานคดีล้มละลาย
- 26) สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน
- 27) สำนักงานคดีปกครอง
- 28) สำนักงานคดีปกครองระยอง
- 29) สำนักงานคดีปกครองนครราชสีมา
- 30) สำนักงานคดีปกครองอุบลราชธานี
- 31) สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น
- 32) สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี
- 33) สำนักงานคดีปกครองเชียงใหม่
- 34) สำนักงานคดีปกครองพิษณุโลก
- 35) สำนักงานคดีปกครองนครศรีธรรมราช
- 36) สำนักงานคดีปกครองสงขลา
- 37) สำนักงานคดีแรงงาน
- 38) สำนักงานคดีแรงงานภาค
- 39) สำนักงานคดีศาลสูง
- 40) สำนักงานคดีศาลสูงภาค
- 41) สำนักงานอัยการภาค1-9
- 42) สำนักงานอัยการจังหวัด
- 43) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง
- 44) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด

45) สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

46) สำนักงานตรวจสอบภายใน

47) สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร

3.6 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีดังนี้

(มาตรา 23) สำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

(2) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ

(3) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้

(5) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

(7) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

(8) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นผู้สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

นอกจากอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกธรรมชาติอาญาและการบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิติธรรมแล้ว สำนักงานอัยการสูงสุดยังให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในด้านการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มีการนำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่มาใช้ โดยมุ่งเน้นที่ตัวบุคลากรขององค์กร ในฐานะเป็นต้นทุนทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมาและยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของรัฐบาล อันเป็นการยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุด ได้กำหนดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรตามยุทธศาสตร์ไว้หลายกิจกรรม ดังนี้

1) กิจกรรมการให้ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดในการสร้างสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานแนวใหม่ ตามเกณฑ์การให้รางวัลคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

2) กิจกรรมสำนักงาน 5 ส. ปรับปรุงสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด หรือเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ความปลอดภัยและคุณภาพของงาน รวมทั้งมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี

3) กิจกรรมสร้างบรรยากาศในการให้บริการ

4) กิจกรรมการประหยัดพลังงานและการลดภาวะโลกร้อน ได้แก่ การจัดทำมาตรการในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อย่างเหมาะสมและประหยัด รวมทั้งลดการใช้กระดาษประเภทต่าง ๆ ภายในสำนักงาน กิจกรรมการปลูกต้นไม้หรือบำรุงรักษาต้นไม้ให้สวยงาม การลดปริมาณขยะและการจัดการขยะภายในสำนักงานให้เกิดความสะอาดและมีสุขอนามัย

ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จะทำให้เกิดความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น เกิดดุลยภาพรวมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรินี เดชะตา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)” โดยการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 197 คน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านทั้งหมด 8 ด้าน อันได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลของชีวิตและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงในด้านการศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างไรก็ตามระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับสูงและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านก็อยู่ระดับสูงด้วยได้แก่ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดีความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความพึงพอใจในงานความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กรการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรและด้านความศรัทธาในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้นได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งสามารถแสดงตารางสรุปความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปวีณา กรุงพลี, วงศ์ธีรา สุวรรณิน และเรืองเดช เร่งเพียร (2552) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (3) ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชญัญญณ์ณ์ช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอัมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงาน บริษัทอัมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 160 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบาย และการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิยม จับใจสุข (2555) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นกัน ได้แก่ ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมระดับแรงจูงใจมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน” ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า มั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายชื่อมีเพียง 3 ชื่อย่อยที่มีระดับคุณภาพ ชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ส่วนแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ลักขณา เพาะปลูก (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีจำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
- 4) เพื่อศึกษาปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) แบบภาคตัดขวาง (cross sectional study) เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาหนึ่งพร้อมกันทั้งหมดเพียงครั้งเดียว

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรทุกระดับของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 2,173 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 338 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967, หน้า 886 - 887 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2551: 27) กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้จำนวนทั้งสิ้น 338 คน แสดงได้ดังนี้

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

N หมายถึงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา เท่ากับ 2,173 คน

n หมายถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

e หมายถึงความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{2,173}{1+2,173(.05)^2} \\ &= 338 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 338 คน จากจำนวนประชากร 2,173 คน

เนื่องจากจำแนกประชากรออกเป็น 4 ประเภทตำแหน่ง มีจำนวนไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n_i = \frac{n \times N_i}{N}$$

n_i หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทตำแหน่ง

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N_i หมายถึง จำนวนประชากรในแต่ละประเภทตำแหน่ง

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

ดังตัวอย่าง การคำนวณหาขนาดตัวอย่างในแต่ละประเภทตำแหน่ง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n_i &= \frac{338 \times 1,167}{2,173} \\ &= 182 \end{aligned}$$

จากผลการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละประเภทตำแหน่ง ที่จะทำการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

หน่วย : คน

ประเภทตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการอัยการ	1,167	182
ข้าราชการตุลาการ	930	145
ลูกจ้างประจำ	61	9
พนักงานราชการ	15	2
รวม	2,173	338

จากนั้น จึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ให้ได้ตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ เพื่อทำการส่งแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้แล้วข้างต้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 39 ข้อ เป็นการสอบถาม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดให้

ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 1) ค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 16 ข้อเป็นการสอบถาม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า(rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดให้

ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครมีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 2 ข้อ

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
ตัวแปรอิสระ	ได้แก่ ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร	
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. ตำแหน่งงาน 6. รายได้ 7. ประสบการณ์ทำงาน	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 ส่วนที่ 1 ข้อที่ 2 ส่วนที่ 1 ข้อที่ 3 ส่วนที่ 1 ข้อที่ 4 ส่วนที่ 1 ข้อที่ 5 ส่วนที่ 1 ข้อที่ 6 ส่วนที่ 1 ข้อที่ 7
2. ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ 2.1 ความสำเร็จของงาน	8. ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมายได้ สำเร็จ ลุล่วง 9. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 10. มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จจากงานที่ทำ 11. มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10 ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
2.2 การได้รับการยอมรับ นับถือ	12. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12
	13. ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13
	14. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน ของท่าน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 14
2.3 ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	15. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทายความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15
	16. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16
	17. งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17
	18. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่สามารถกระทำ ได้โดย ลำพัง ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18
2.4 โอกาสที่รับผิดชอบ	19. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญขององค์กร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19
	20. มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการทำงานที่รับผิดชอบ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20
	21. สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของ งานได้เอง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21
	22. มีอิสระในงานที่รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22
2.5 โอกาสที่จะเติบโต และก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	23. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการ ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23
	24. มีความพึงพอใจต่อผลการพัฒนาเลื่อนขั้นเงินเดือน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24
	25. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองใน ทิศทางที่เหมาะสมในการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25
2.6 ด้านนโยบาย	26. หน่วยงานมีนโยบายการบริหารองค์กรและ แนว ทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 26
	27. นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ ได้เป็น อย่างดี	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27
2.7 ด้านการบริหาร องค์กร	28. การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการ ปฏิบัติ ตามนโยบาย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 28
	29. หน่วยงานมีการจัดระบบบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่		
3.1 ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	30. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30
	31. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพ ทางเศรษฐกิจ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 31
3.2 ด้านสถานะของอาชีพ	32. ตำแหน่งงานในอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับ และมี เกียรติศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับอาชีพอื่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 32
	33. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 33
3.3 ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	34. ในสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 34
	35. บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่านเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 35
3.4 ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	36. หน่วยงานที่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 36
	37. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความ ชัดเจนเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 37
	38. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 38
	39. ผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาเรื่องการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 39
3.5 ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในหน่วยงาน	40. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 40
	41. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและได้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 41
	42. มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความ เป็นมิตรต่อกัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 42
3.6 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	43. สามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นสุข	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 43
	44. การปฏิบัติงานไม่ได้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ส่วนตัว	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 44
	45. มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 45
	46. มีความพอใจในช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงาน ในแต่ละวัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 46

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร		
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่		
1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	47. ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 47
	48. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 48
1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	49. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 49
	50. หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างชัดเจน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 50
1.3 การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	51. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อใน ระดับที่สูง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 51
	52. หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 52
1.4 ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	53. มีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานเป็นอาชีพที่ ยั่งยืน มั่นคงมาก	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 53
	54. อาชีพงานมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 54
1.5 การบูรณาการด้านสังคม	55. หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยมุ่งเน้นการสร้างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 55
	56. หน่วยงานมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 56
1.6 ธรรมเนียมในองค์กรหรือ สิทธิของพนักงาน	57. หน่วยงานมีระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 57
	58. สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 58

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
	59. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเคารพสิทธิ ซึ่งกันและกัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 59
	60. มีความรู้สึกกระตือรือร้น และพร้อมที่จะเริ่ม งาน ในแต่ละวัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 60
	61. สามารถจัดสรรเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 61
	62. การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ของหน่วยงานอยู่เสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 62

3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

3.2.1 การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้าง เรียบร้อยแล้วไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุง แก้ไข และเมื่อแก้ไขปรับปรุงแล้ว ได้นำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง จากนั้น นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่

- 1) นายชยยุทธ วีระพงศ์
- 2) ดร. สนธยา เครือเวทย์
- 3) นางจิรพร เก้านพรัตน์
- 4) นางเนตรนภา อ่อนแย้ม

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมถึงความ ถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และแก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรง และ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ ที่ต้องการวัด (IOC: Index of item – objective congruence) ของแต่ละข้อคำถาม (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 50) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยที่

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

วัตถุประสงค์

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตาม

วัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตาม

วัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดไม่ตรงตาม

จากผลการวิเคราะห์หาค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ จากผลตรวจสอบความเที่ยงตรง และความสมบูรณ์เชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 - 1 จึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง โดยสรุปภาพรวมปรากฏว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.95

3.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2553: 34) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีสูตรในการคำนวณ คือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right]$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อมั่น

k คือ จำนวนข้อสอบ หรือข้อคำถาม

S_I^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_X^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เมื่อแทนค่าสูตรดังกล่าว หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ซึ่งผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 มีรายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ปัจจัยแรงจูงใจ	.914
ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	.867
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	.959

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

4.1.1 ผู้วิจัยขออนุญาตหน่วยงาน โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

4.1.2 ส่งแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน พร้อมชี้แจงรายละเอียดในการกรอกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ

4.1.3 รวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง ลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล โดยนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยาย ส่วนแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์จะนำมาจัดระเบียบข้อมูลแยกหมวดหมู่ตามตัวแปรและนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย (descriptive data analysis) ต่อไป

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ รายงาน การวิจัย วิทยานิพนธ์ สื่อจากสิ่งพิมพ์ รวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ จากนั้นนำมาประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้นำเอาโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณใน 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics)

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร (ตัวแปรอิสระ) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร(ตัวแปรตาม) ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ทั้งนี้ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของการให้คะแนนสำหรับคำตอบจากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ดังนี้ คือ

ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณ เพื่อหาความกว้างของช่วงแต่ละช่วง (อันตรภาคชั้น) (วรรณดี แสงประทีปทอง และบุญศรี พรหมมาพันธุ์ 2553: 228) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละอันตรภาคชั้นมีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้น ระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบัณฑิตในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร (ตัวแปรอิสระ) จึงแสดงผลได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.20 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.40 – 4.19	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.60 – 3.39	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.80 – 2.59	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.79	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

และระดับคะแนนเฉลี่ยการมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร(ตัวแปรตาม) สามารถแสดงผลได้ 5 ระดับเช่นกัน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.20–5.00	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.40–4.19	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.60–3.39	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.80–2.59	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00–1.79	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยมาก

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics)

การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครผู้ศึกษาจะดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์กันสำหรับค่านี้สำคัญใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

และเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ บาร์ทซ์ (Bartz, 1999: 184)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 คือ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 ถึง 0.39 คือ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.40 ถึง 0.59 คือ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 ถึง 0.79 คือ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.80 ขึ้นไป คือ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก

ซึ่งเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ สำหรับการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์ มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555: 280)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะลด

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative analysis)

การสรุปประเด็นจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งมีข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด โดยการจัดกลุ่มข้อความที่มีความเกี่ยวข้องกันตามตัวแปรที่ศึกษา และนำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนาบรรยายในการนี้ได้้นำค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) มาช่วยในการวิเคราะห์ด้วย เพื่อให้ทราบความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อข้อคำถามนั้นๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน โดยมีผลการศึกษาแบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
4. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
5. ผลการวิเคราะห์ปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร



ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 7 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=338)	ร้อยละ (100)
เพศ	ชาย	170	50.3
	หญิง	168	49.7
รวม		338	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 และเป็นเพศหญิงมีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=338)	ร้อยละ (100)
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	6	1.8
	อายุ 26 - 35 ปี	119	35.2
	อายุ 36 - 45 ปี	85	25.1
	อายุ 46 - 55 ปี	94	27.8
	อายุ 56 - 70 ปี	34	10.1
รวม		338	100

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 27.80 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 อายุระหว่าง 56-70ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และน้อยที่สุด มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=338)	ร้อยละ (100)
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	6.2
	ปริญญาตรี	126	37.2
	ปริญญาโท	179	53.0
	ปริญญาเอก	12	3.6
รวม		338	100

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุดจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 และน้อยที่สุดศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=338)	ร้อยละ (100)
สถานภาพสมรส	โสด	165	48.8
	สมรส	165	48.8
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	2.4
รวม		338	100

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส พบว่ามีสถานภาพโสด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 สถานภาพสมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=338)	ร้อยละ (100)
ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการอัยการ	182	53.8
	ข้าราชการตุลาการ	145	42.9
	ลูกจ้างประจำ	9	2.7
	พนักงานราชการ	2	0.6
รวม		338	100

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการอัยการ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นข้าราชการตุลาการ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และน้อยที่สุดตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=338)	ร้อยละ (100)
รายได้	ไม่เกิน 15,000 บาท	39	11.5
	15,001-30,000 บาท	76	22.5
	30,001 - 45,000 บาท	70	20.7
	45,001- 60,000 บาท	50	14.8
	60,001 บาท ขึ้นไป	103	30.5
รวม		338	100

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมา มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รายได้ 30,001 - 45,000 บาท มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 รายได้ 45,001 - 60,000 บาท มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และน้อยที่สุด มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=338)	ร้อยละ (100)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	95	28.2
	อายุงาน 6 - 10 ปี	94	27.8
	อายุงาน 11 - 20ปี	69	20.4
	อายุงาน 21 - 30ปี	63	18.6
	อายุงาน 31 ปี ขึ้นไป	17	5.0
รวม		338	100

จากตารางที่ 4.7 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคลความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานการบูรณาการด้านสังคมธรรมนุญในองค์กรหรือสิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.05	0.97	มาก	5
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	4.02	0.59	มาก	7
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.76	0.75	มาก	8
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.27	0.74	มากที่สุด	1
การบูรณาการด้านสังคม	4.03	0.61	มาก	6
ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน	4.15	1.37	มาก	3
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	4.12	0.51	มาก	4
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.20	0.55	มากที่สุด	2
รวม	4.06	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27
- 2) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20
- 3) ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15
- 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12
- 5) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05
- 6) การบูรณาการด้านสังคมมีอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03
- 7) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

8) การพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดปฏิบัติงาน ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายด้าน

เมื่อพิจารณารายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคลความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการบูรณาการด้านสังคมธรรมนุญในองค์กรหรือสิทธิของพนักงานความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.9 – 4.16

2.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปแบบของตารางพร้อมคำอธิบายดังรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกัน	4.13	0.99	มาก	1
2. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.99	1.03	มาก	2
รวม	4.05	0.97	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า

- 1) ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกันอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13
- 2) ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

2.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.10	0.69	มาก	1
2. หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างชัดเจน	3.95	0.63	มาก	2
รวม	4.02	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10
- 2) หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

2.2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.84	0.76	มาก	1
2. หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงาน	3.70	0.88	มาก	2
รวม	3.76	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

1) การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

2) หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

2.2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตารางพร้อมคำอธิบายดังรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานเป็นอาชีพที่ยั่งยืนมั่นคงมาก	4.28	0.77	มากที่สุด	1
2. อาชีพงานมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.26	0.81	มากที่สุด	2
รวม	4.27	0.74	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

1) มีความเชื่อมั่นในหน้าที่การทำงานว่าเป็นอาชีพที่ยั่งยืน มั่นคงมากอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

2) อาชีพงานมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2.2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ด้านการบูรณาการด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.06	0.64	มาก	1
2. หน่วยงานมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.68	มาก	2
รวม	4.03	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

1) หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

2) หน่วยงานมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

2.2.6 ด้านธรรมณูญในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน โดยสามารถแสดงผล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตาราง พร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร ด้านธรรมณูญในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน

ด้านธรรมณูญในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานมีระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรม แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.04	0.71	มาก	2
2. สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	3.99	0.65	มาก	3
3. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเคารพสิทธิ ซึ่งกันและกัน	4.09	0.60	มาก	1
รวม	4.15	1.37	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านธรรมณูญ ในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความเคารพสิทธิซึ่งกันและกันผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
- 2) หน่วยงานมีระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04
- 3) สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

2.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีความรู้สึกกระตือรือร้น และพร้อมที่จะเริ่มงานในแต่ละวัน	4.13	0.57	มาก	1
2. สามารถจัดสรรเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	4.12	0.53	มาก	2
รวม	4.12	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

1) มีความรู้สึกกระตือรือร้น และพร้อมที่จะเริ่มงานในแต่ละวันอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

2) สามารถจัดสรรเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

2.2.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตารางพร้อมคำอธิบายดังรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานอยู่เสมอ	4.20	0.55	มากที่สุด
รวม	4.20	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม

ในภาพรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในรูปของตารางพร้อมคำอธิบายดังรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยแรงจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	0.47	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	0.49	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.57	มาก
ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ	4.00	0.50	มาก
ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.90	0.77	มาก
รวม	4.08	0.44	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน			
ด้านนโยบาย	3.96	0.73	มาก
ด้านการบริหารองค์การ	3.86	0.63	มาก
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.97	0.94	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	4.27	0.78	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.96	0.67	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.59	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	4.29	0.51	มากที่สุด
ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว	4.10	0.63	มาก
รวม	3.94	0.47	มาก
ภาพรวม	4.01	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า

3.1.1 ด้านปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมรายด้านเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02
- 4) โอกาสที่ได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00
- 5) โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก และมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

3.1.2 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน เท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29
- 2) สถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27
- 3) การปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15
- 4) ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10
- 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97
- 6) นโยบาย อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96
- 7) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96
- 8) การบริหารองค์การ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายด้าน

เมื่อพิจารณารายด้านเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าโดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.18 – 4.22

3.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงาน
อัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ปฏิบัติงานตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วง	4.40	0.53	มากที่สุด	1
2. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จได้เป็นส่วนใหญ่	4.21	0.57	มากที่สุด	4
3. มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จจากงานที่ทำ	4.39	0.58	มากที่สุด	2
4. มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.37	0.63	มากที่สุด	3
รวม	4.34	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 แสดงระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้าน
ความสำเร็จของงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 และเมื่อพิจารณา
เป็นรายชื่อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) ปฏิบัติงานตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับมาก
ที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40
- 2) มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จจากงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.39
- 3) มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก
ที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37
- 4) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ อยู่ในระดับ
มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย
ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงาน
อัยการสูงสุด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.06	0.58	มาก	3
2. การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.21	0.55	มากที่สุด	1
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน ของท่าน	4.14	0.57	มาก	2
รวม	4.13	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด และ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21
- 2) เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับ
มาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14
- 3) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ
มาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

3.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียด
ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงาน
อัยการสูงสุด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทาย	4.10	0.74	มาก	2
2. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ	4.20	0.73	มากที่สุด	1
3. งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.04	0.78	มาก	3
4. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่สามารถกระทำได้โดย ลำพังตั้งแต่ต้น จนเสร็จสิ้น	3.76	0.77	มาก	4
รวม	4.02	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20
- 2) งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก
และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10
- 3) งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04
- 4) งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่สามารถกระทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนเสร็จ
สิ้นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

3.2.4 ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจ ในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงาน
อัยการสูงสุด ด้าน โอกาสที่ได้รับผิดชอบ

ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญขององค์กร	3.75	0.79	มาก	4
2. มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการทำงานที่ได้รับผิดชอบ	4.09	0.55	มาก	2
3. สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของงานได้เอง	4.27	0.62	มากที่สุด	1
4. มีอิสระในงานที่ได้รับผิดชอบสามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่	3.92	0.65	มาก	3
รวม	4.00	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.21 แสดงระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้าน
โอกาสที่ได้รับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของงานได้เอง อยู่ในระดับมากที่สุด
และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27
- 2) มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการทำงานที่ได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
- 3) มีอิสระในงานที่ได้รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก
และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
- 4) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญขององค์กร อยู่ในระดับมาก และ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

3.2.5 ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยสามารถแสดงผล
การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในรูปของตารางพร้อม
คำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของบุคลากรสำนักงาน
อัยการสูงสุด ด้าน โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	0.81	มาก	2
2. มีความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.93	0.89	มาก	1
3. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในทิศทางที่เหมาะสมในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	3.88	0.85	มาก	3
รวม	3.90	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.22 แสดงระดับแรงงใจของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้าน โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) มีความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93
- 2) มีการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89
- 3) มีหน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในทิศทางที่เหมาะสมในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายด้าน

เมื่อพิจารณารายด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.23 – 4.30

3.3.1 ด้านนโยบาย โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านนโยบาย

ด้านนโยบาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานมีนโยบายการบริหารองค์กรและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.98	0.76	มาก	1
2. นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	3.95	0.75	มาก	2
รวม	3.96	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านนโยบายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) หน่วยงานมีนโยบายการบริหารองค์กรและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98
- 2) นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

3.3.2 ด้านการบริหารองค์กร โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อกับการปฏิบัติงานในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการบริหารองค์การ

ด้านการบริหารองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติ ตามนโยบาย	3.86	0.67	มาก	2
2. หน่วยงานมีการจัดระบบบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.88	0.68	มาก	1
รวม	3.86	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.24 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
อัยการสูงสุด ด้านการบริหารองค์การพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) หน่วยงานมีการจัดระบบบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88
- 2) การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติตามนโยบาย อยู่ในระดับมาก
และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

3.3.3 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปของตารางพร้อม
คำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.04	0.92	มาก	1
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพ ทางเศรษฐกิจ	3.90	1.02	มาก	2
รวม	3.97	0.94	มาก	

จากตารางที่ 4.25 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04
- 2) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

3.3.4 ด้านสถานะของอาชีพ โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ตำแหน่งงานในอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับ และมีเกียรติ	4.27	0.82	มากที่สุด	2
2. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมนับถือของสังคม	4.29	0.78	มากที่สุด	1
รวม	4.28	0.80	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.26 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดด้านสถานะของอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29
- 2) ตำแหน่งงานในอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับและมีเกียรติศักดิ์ศรี อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

3.3.5 **ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.98	0.68	มาก	1
2. บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.95	0.71	มาก	2
รวม	3.96	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.27 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) ในสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98
- 2) บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

3.3.6 **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่าง	4.24	0.65	มากที่สุด	1
2. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีความชัดเจนเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา	4.14	0.68	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	4.09	0.72	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาเรื่องการทำงาน	4.13	0.66	มาก	3
รวม	4.15	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.28 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24
- 2) การสั่งการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจน เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14
- 3) ผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาเรื่องการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13
- 4) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

3.3.7 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	4.31	0.64	มากที่สุด	1
2. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและใต้บังคับบัญชา	4.26	0.54	มากที่สุด	3
3. มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรต่อกัน	4.30	0.55	มากที่สุด	2
รวม	4.29	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.29 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31
- 2) มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรต่อกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30
- 3) มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

3.3.8 ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปของตารางพร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นสุข	4.19	0.64	มาก	1
2. การปฏิบัติงานไม่ได้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว	4.13	0.61	มาก	2
3. มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.02	0.66	มาก	4
4. มีความพอใจในช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน	4.07	0.63	มาก	3
รวม	4.10	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.30 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- 1) สามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นสุข อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19
- 2) มีการปฏิบัติงานไม่ได้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13
- 3) มีความพอใจในช่วงเวลาทำงาน และช่วงอิสระจากงานในแต่ละวันอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07
- 4) เวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครโดยวิเคราะห์ผลจากการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) และกำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ^๑ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ^๑	
	Pearson Correlation (r)	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจ	.728	0.00*
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.817	0.00*
รวม	.772	0.00*

* p< .05

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวม ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($r = .772$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง – ระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .817$) และ
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ($r = .728$)

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ H_1	ปฏิเสธ H_0
1. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร	✓	
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร	✓	

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

การเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวน และค่าร้อยละในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

(n=338)		
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวนผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล	19	5.62
2. ด้านปัจจัยแรงจูงใจ	16	4.73
3. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	15	4.43
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	60	17.75
รวม	110	32.53

จากตารางที่ 4.33 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 19 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 5.62 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาด้านรายได้ส่วนบุคคลที่ได้รับ ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.37 ของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=19)	ร้อยละ (100)
1. ปัญหาด้านรายได้	9	47.37
2. ปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3	15.79
3. ปัญหาด้านสถานภาพสมรส	3	15.79
4. ปัญหาด้านตำแหน่งงาน	3	15.79
5. ปัญหาด้านอายุ	1	5.26
รวม	19	100

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านปัจจัยส่วนบุคคลให้ข้อเสนอแนะว่า

1) ปัญหาด้านรายได้ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.37

(1) ควรปรับปรุงรายได้ที่ได้รับให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานมี 6 ความคิดเห็น

(2) รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันมี 3 ความคิดเห็น

2) ปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงานคิดเป็นร้อยละ 15.79

(1) ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ในบางครั้งเรียนรู้จากการเล่าสู่กันมา ไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ อาจเกิดความผิดพลาด และส่งผลต่อหน้าที่การงานได้ ดังนั้น ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ให้ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้วิทยากรที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญตามตำแหน่งงานนั้น ๆ มาให้คำบรรยายหรือให้ความรู้มี 3 ความคิดเห็น

3) ปัญหาด้านสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 15.79

(1) การมีภาระครอบครัว มีบุตร ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่เร่งด่วน งานนอกเวลา หรืองานที่อยู่ไกลจากที่พักอาศัยได้มี 3 ความคิดเห็น

4) ปัญหาด้านตำแหน่งงาน คิดเป็นร้อยละ 15.79

(1) ตำแหน่งข้าราชการอัยการควรเกษียณเท่าข้าราชการตุลาการ คือ 60 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้ทำงาน และใช้ชีวิตบั้นปลายอย่างสงบสุข 2 ความคิดเห็น

(2) การได้รับมอบหมายภาระงานมากเกินไปควรจัดมีการจัดสรรงานให้เหมาะสม มี 1 ความคิดเห็น

5) ปัญหาด้านอายุ มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.26

(1) เมื่อมีอายุมากขึ้น อาจทำให้การทุ่มเทให้กับงานลดลงมี 1 ความคิดเห็น

6) ปัญหาด้านปัจจัยแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยแรงจูงใจ ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 16 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 4.73 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาการขาดโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50 ของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยแรงจูงใจ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ	จำนวน (n =16)	ร้อยละ (100)
1. ปัญหาด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	14	87.50
2. ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2	12.50
รวม	16	100

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านปัจจัยแรงจูงใจให้ข้อเสนอแนะว่า

1) ปัญหาด้านโอกาสที่จะเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50

(1) ขาดโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงานมี 5 ความคิดเห็น

(2) ควรสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงธรรมโดยพิจารณา

จากผลงานมี 5 ความคิดเห็น

(3) ควรมีการขยายอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มตำแหน่งมี 2 ความคิดเห็น

(4) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ยุติธรรมมี 1 ความคิดเห็น

(5) การพิจารณาความก้าวหน้าในงานขาดความโปร่งใสมิ 1 ความคิดเห็น

2) ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.50

(1) ไม่ได้รับการยอมรับนับถือมี 1 ความคิดเห็น

(2) ควรให้การยกย่องและคำชมเชยสำหรับผู้ที่มีความเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปมี 1 ความคิดเห็น

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานผลการศึกษา พบว่าบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 4.43 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายชื่อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 ของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดฯ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	จำนวน (n =15)	ร้อยละ (100)
1. ปัญหาด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	6	40.00
2. ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3	20.00
3. ปัญหาด้านการปกครองบังคับบัญชา	2	13.33
4. ปัญหาด้านการบริหารองค์การ	2	13.33
5. ปัญหาด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว	1	6.67
6. ปัญหาด้านนโยบาย	1	6.67
รวม	15	100

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะว่า

1) ปัญหาด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00

(1) เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตมี 4 ความคิดเห็น

(2) เงินเดือนและค่าตอบแทนออกล่าช้า ผู้มีอำนาจควรให้ความสนใจ และสนใจมากกว่านี้มี 1 ความคิดเห็น

(3) ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการต้องใช้เวลาในการทำงานถึง 2 ปี ซึ่งใช้ระยะเวลา นานเกินสมควร เมื่อเทียบกับองค์การอื่นที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษมี 1 ความคิดเห็น

2) ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 20.00

(1) การสร้างความผูกพันในองค์การ โดยมีสภากาแฟ พุดคุยระหว่างบุคลากรด้วยกัน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอมี 2 ความคิดเห็น

(2) บุคลากรในสำนักงานยังมีการแบ่งแยกพรรคพวก ขาดความสามัคคีทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ มี 1 ความคิดเห็น

3) ปัญหาด้านการปกครองบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 13.33

(1) ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำและการทำอย่างต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนาองค์การมี 2 ความคิดเห็น

4) ปัญหาด้านการบริหารองค์การ คิดเป็นร้อยละ 13.33

(1) ควรมีการประชุมสัมมนาพัฒนาทัศนคติ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นที่รู้จักของประชาชนมากขึ้น และเผยแพร่งานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้ปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริงมี 2 ความคิดเห็น

5) ปัญหาด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 6.67

(1) ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัวจะเป็นอุปสรรคมากของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมี 1 ความคิดเห็น

6) ปัญหาด้านนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 6.67

(1) นโยบายขององค์การดี แต่อาจปฏิบัติตามไม่ได้ผลเท่าที่ควรบางครั้ง การบริหารองค์การ มีเครื่องมือหรือวิธีปฏิบัติที่ซ้ำซ้อน ขาดการบูรณาการที่แท้จริงมี 1 ความคิดเห็น

7) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผลการศึกษา พบว่าบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 60 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 17.75 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 30.77 ของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จำนวน (n =60)	ร้อยละ (100)
1. ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	20	33.33
2. ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	15	25.00
3. ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	7	11.67
4. ข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	7	11.67
5. ข้อเสนอแนะด้านการบูรณาการด้านสังคม	4	6.67
6. ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	3	5.00
7. ข้อเสนอแนะด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	2	3.33
8. ข้อเสนอแนะด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน	2	3.33
รวม	60	100

จากตารางที่ 4.37 พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ข้อเสนอแนะว่า

- 1) ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 33.33

ปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดถือว่าเป็นหน่วยงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมพอสมควร และอยู่ในระดับที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น เพียงแต่มีบุคลากรบางส่วน เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำที่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งควรจะมีค่าตอบแทนให้กับบุคลากรเหล่านี้ มี 6 ความคิดเห็น

- (1) ค่าตอบแทนที่ได้ไม่เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ มี 6 ความคิดเห็น
- (2) ค่าตอบแทนได้น้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน 3 ความคิดเห็น
- (3) ควรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่สำคัญ 2 ความคิดเห็น
- (4) ค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่เพียงพอ มี 1 ความคิดเห็น
- (5) เพิ่มค่าครองชีพให้เบิกค่าเช่าบ้านได้แม้จะเป็นการบรรจุครั้งแรก มี 1 ความคิดเห็น
- (6) มีสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย มี 1 ความคิดเห็น

2) ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 25

(1) ควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือจัดขึ้นภายในหน่วยงานทุกระดับ เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรหมุนเวียนวิทยากร เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร มี 12 ความคิดเห็น

(2) บุคลากรที่เป็นเลขา ผู้ช่วยเลขา อัยการผู้ใหญ่ มักได้รับการส่งเสริมพัฒนาในด้าน โอกาสดีกว่าคนอื่น ๆ มี 1 ความคิดเห็น

(3) การจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ไม่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง 1 ความคิดเห็น

(4) ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง เช่น อาจใช้เล่มผลงานของผู้เข้ารับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งนั้น ๆ มาประยุกต์ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานมี 1 ความคิดเห็น

3) ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คิดเป็นร้อยละ 11.67

(1) ให้มีการสอบปรับตำแหน่ง / ประเภท ตามสายงานและเป็นการภายในได้ เช่น ระดับปฏิบัติงานปรับเป็นระดับปฏิบัติการมี 2 ความคิดเห็น

(2) ส่งเสริมความก้าวหน้าในทุกสายงานให้มีความเท่าเทียมกัน 2 ความคิดเห็น

(3) ควรเพิ่มจำนวนอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่แต่ละท่านที่มีคุณสมบัติได้สอบแข่งขันกันเพิ่มมากขึ้น มี 1 ความคิดเห็น

(4) ควรจัดสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล เช่น ประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างมี 1 ความคิดเห็น

(5) ส่งเสริมให้คนที่มีความขยันทุ่มเทในการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดความเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงานมี 1 ความคิดเห็น

4) ข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพคิดเป็นร้อยละ 11.67

(1) ควรจัดให้มีมุมสำหรับพักผ่อนมี 1 ความคิดเห็น

(2) ควรจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเป็นทางการเป็นส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ ประจำแต่ละอาคารของสำนักงานอัยการสูงสุดมี 1 ความคิดเห็น

(3) สร้างสำนักงานของตนเองที่มีความสง่างามมีระบบรักษาความปลอดภัยดี มีสถานที่ออกกำลังกายอุปกรณ์มีมาตรฐานมีสถานที่จอดรถเพียงพอ 1 ความคิดเห็น

(4) สิ่งแวดล้อมปัจจุบันนี้ปลอดภัยแล้วมี 1 ความคิดเห็น

(5) ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขึ้นมี 1 ความคิดเห็น

(6) เครื่องถ่ายเอกสารเครื่อง Printer มีอันตรายจากผงหมึกพิมพ์ ควรมีการจัดการที่เหมาะสมกว่านี้ เพื่อชีวิตที่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานมี 1 ความคิดเห็น

(7) สถานที่ทำงานประสบปัญหาการเดินทางไม่สะดวกหาที่จอดรถยาก เข้า-ออก ไม่สะดวกมี 1 ความคิดเห็น

5) ข้อเสนอแนะด้านการบูรณาการด้านสังคมคิดเป็นร้อยละ 6.67

(1) ควรจัดให้มีลานกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ปิงปอง เปตอง เพื่อเป็นการผ่อนคลายหลังจากการทำงานและเป็นการสร้างสังคมในหน่วยงานให้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมี 3 ความคิดเห็น

(2) ควรจัดให้มีสันทนาการให้แก่ลูกจ้างประจำบ้างมี 1 ความคิดเห็น

6) ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.00

(1) ให้ความสำคัญและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมี 1 ความคิดเห็น

(2) ควรแบ่งสัดส่วนเวลาการทำงานและครอบครัวให้เหมาะสม 1 ความคิดเห็น

(3) ควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับชีวิตการทำงานมี 1 ความคิดเห็น

7) ข้อเสนอแนะด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมคิดเป็นร้อยละ 3.33

(1) ควรจัดโครงการ CSR ใน องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำความรู้ของแต่ละคนมาแบ่งปันกัน เป็นการแชร์ความรู้ให้หลากหลายทั้งงานคดี งานวิชาการ และเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงวิสัยทัศน์มี 2 ความคิดเห็น

8) ข้อเสนอแนะด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 3.33

(1) ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระทุกครั้งมี 1 ความคิดเห็น

(2) ควรมีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมี 1 ความคิดเห็น

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษาอภิปรายผลการศึกษาพร้อมข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการสรุปการศึกษาไว้ 3 ประเด็น คือ วัตถุประสงค์การศึกษาวิธิดำเนินการศึกษาและผลการศึกษาซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

1.1.4 เพื่อศึกษาปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

1.2 วิธิดำเนินการศึกษา

การศึกษารั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีวิธิดำเนินการศึกษาที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ

และพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 2,173 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาคือ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครจำนวน 338 คน ซึ่งผู้ศึกษา ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 338 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

1) ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 7 ข้อ

2) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 39 ข้อ เป็นการสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดส่วนที่ 3

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 16 ข้อ เป็นการสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครมีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 2 ข้อ

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรง เป็นการตรวจสอบความตรงไปตรงมาของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 39 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 2 ข้อ นำข้อมูลดังกล่าวไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษา และวัตถุประสงค์ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน

ในการหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินว่าคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ หากคำถามวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ให้ได้ 1 คะแนน ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ให้ได้ 0 คะแนน และถ้าคำถามวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์ให้ได้ -1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมารวมลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของคำถาม เพื่อหาค่าเฉลี่ยสำหรับคำถามแต่ละข้อ โดยผลการหาค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นต่อไป

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 คน ได้แก่บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbac's Alpha) มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้

ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbac's Alpha) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้ 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.914 2) ปัจจัยด้านองค์การเท่ากับ 0.867 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเท่ากับ

0.959 ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆแหล่งทั้งจากเอกสารประเภทต่างๆ ได้แก่ตำราหนังสือบทความรายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์รวมทั้งสื่อจากสิ่งพิมพ์อื่นๆ ซึ่งจัดเป็นข้อมูลทุติยภูมิและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครตลอดจนเพื่อทราบข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยการหาค่าสถิติสำหรับสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนาบรรยาย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

1.3 การสรุปผลการศึกษา

สำหรับผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้สรุปผลการนำเสนอผลการศึกษาดังประเด็นต่อไปนี้

1.3.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.30 อายุ 26- 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.20 จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.00 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.80 และสถานภาพสมรส มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 48.80 ดำรงตำแหน่งงานเป็นข้าราชการอัยการคิดเป็นร้อยละ 53.80 ส่วนใหญ่มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.50 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.10

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

(n=338)

ข้อมูลทั่วไป	ผลการวิเคราะห์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	170	50.3
อายุ	อายุ 26 - 35 ปี	119	35.2
ระดับการศึกษา	ปริญญาโท	179	53.0
สถานภาพสมรส	โสด	165	48.8
	สมรส	165	48.8
ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการอัยการ	182	53.8
รายได้	60,001 บาท ขึ้นไป	103	30.5
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	95	28.1

1.3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ตารางที่ 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร การทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.05	0.97	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	4.02	0.59	มาก
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.76	0.75	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานองค์กร	4.27	0.74	มากที่สุด
การบูรณาการด้านสังคม	4.03	0.61	มาก
ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน	4.15	1.37	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	4.12	0.51	มาก
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.20	0.55	มากที่สุด
รวม	4.06	0.52	มาก

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 และน้อยที่สุดคือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) มีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานว่าเป็นอาชีพที่ยั่งยืน มั่นคงมาก อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

(2) อาชีพงานมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

3) ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความเคารพสิทธิซึ่งกันและกันผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

(2) หน่วยงานมีระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

(3) สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

4) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) มีความรู้สึกกระตือรือร้น และพร้อมที่จะเริ่มงานในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

(2) สามารถจัดสรรเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

5) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) ได้รับความตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

(2) ได้รับความตอบแทนที่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน มีอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

6) การบูรณาการด้านสังคมผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

(2) หน่วยงานมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

7) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

(2) หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

8) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

(2) หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้กับ ผู้ปฏิบัติงานมี อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

1.3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ตารางที่ 5.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยแรงจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	0.47	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	0.49	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.57	มาก
ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ	4.00	0.50	มาก
ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.90	0.77	มาก
รวม	4.08	0.44	มาก
ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน			
ด้านนโยบาย	3.96	0.73	มาก
ด้านการบริหารองค์การ	3.86	0.63	มาก
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.97	0.94	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	4.27	0.78	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.96	0.67	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.59	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	4.29	0.51	มากที่สุด
ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว	4.10	0.63	มาก
รวม	3.94	0.47	มาก
ภาพรวม	4.01	0.45	มาก

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(1) ปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อตามระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชาเหมาะสมได้สำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

(2) มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จจากงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

(3) มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

(4) สามารถแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

(2) เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

(3) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- (1) ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20
- (2) งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10
- (3) งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04
- (4) งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่สามารถกระทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ด้านโอกาสที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- (1) สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของงานได้เอง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27
- (2) มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการทำงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
- (3) มีอิสระในงานที่รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
- (4) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญขององค์กร อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

2) **ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน**

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อ จากมากไปน้อยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

- (1) หน่วยงานมีนโยบายการบริหารองค์กรและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98
- (2) นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ด้านการบริหารองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) หน่วยงานมีการจัดระบบบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

(2) การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติตามนโยบายอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

(2) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

(2) ตำแหน่งงานในอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับ และมีเกียรติศักดิ์ศรี อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) ในสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

(2) บรรยากาศในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

(2) การสั่งการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจน เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

(3) ผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาเรื่องการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

(4) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุณธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

(2) มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรต่อกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

(3) มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ และลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

(1) สามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นสุข อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

(2) มีการปฏิบัติงานไม่ได้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

(3) มีความพอใจในช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวันอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

(4) เวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5.4 แสดงผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด	
	Pearson Correlation (r)	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจ	.728	0.00*
ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	.817	0.00*
รวม	.772	0.00*

* $p < .05$

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครพบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($r = .772$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง-ระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .817$) และ
- 2) แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ($r = .728$)

1.3.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในการประเมินระดับความความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถอธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับ สูง – สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมและแนวคิดหลัก (core values and concepts) ของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award (TQA) Criteria) สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2556) ที่ระบุว่า หากองค์กรมีความเชื่อ และให้ความสำคัญกับบุคลากร จะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น ความรู้สึกมั่นคง เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจ มีการพัฒนา และความผาสุกของบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลการดำเนินการที่สำคัญ และเป็นกำหนดแนวทางการปฏิบัติการภายใต้กรอบการจัดการที่เน้นผลลัพธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติการและการให้ผลย้อนกลับ

1.3.6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

(n=338)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวน ผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล	19	5.62
2. ด้านปัจจัยแรงจูงใจ	16	4.73
3. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	15	4.43
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	60	17.75

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครมีรายละเอียดดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยส่วนบุคคลผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 19 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 5.62 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อ พบว่า

(1) ปัญหาด้านรายได้

ก. ควรปรับปรุงรายได้ที่ได้รับให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานมี 6 ความคิดเห็น

ข. รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันมี 3 ความคิดเห็น

(2) ปัญหาด้านประสบการณ์ทำงาน

ก. ขาดประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ในบางครั้งเรียนรู้จากการเล่าสู่กันมา ไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ อาจเกิดความผิดพลาด และส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ได้ ดังนั้น ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ให้ได้รับการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญตามตำแหน่งงานนั้น ๆ มาให้คำบรรยายหรือให้ความรู้มี 3 ความคิดเห็น

(3) ปัญหาด้านสถานภาพสมรส

ก. การมีภาระครอบครัว มีบุตร ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่เร่งด่วน งานนอกเวลา หรืองานที่อยู่ไกลจากที่พักอาศัยได้ มี 3 ความคิดเห็น

(4) ปัญหาด้านตำแหน่งงาน

ก. ตำแหน่งข้าราชการอัยการควรเกษียณเท่าข้าราชการตุลาการ คือ 60 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้ทำงาน และใช้ชีวิตบั้นปลายอย่างสงบสุข มี 2 ความคิดเห็น

ข. การได้รับมอบหมายภาระงานมากเกินไปควรจัดมีการจัดสรรงานให้เหมาะสมมี 1 ความคิดเห็น

(5) ปัญหาด้านอายุ มีน้อยที่สุด

ก. เมื่อมีอายุมากขึ้น อาจทำให้การทุ่มเทให้กับงานลดลง มี 1 ความคิดเห็น

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยแรงจูงใจผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยแรงจูงใจ ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 16ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 4.73 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อ พบว่า

- (1) ปัญหาด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่ง
- ก. ขาดโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงานมี 5 ความคิดเห็น
- ข. ควรสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงธรรม โดยพิจารณาจากผลงานมี 5 ความคิดเห็น
- ก. ควรมีการขยายอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มตำแหน่งมี 2 ความคิดเห็น
- ข. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ยุติธรรมมี 1 ความคิดเห็น
- ค. การพิจารณาความก้าวหน้าในงานขาดความโปร่งใสมี 1 ความคิดเห็น
- (2) ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ก. ไม่ได้รับการยอมรับนับถือมี 1 ความคิดเห็น
- ข. ควรให้การยกย่องและคำชมเชยสำหรับผู้ที่มีความเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปมี 1 ความคิดเห็น
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 4.43 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อ พบว่า
- (1) ปัญหาด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีมากที่สุด
- ก. เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตมี 4 ความคิดเห็น
- ข. เงินเดือนและค่าตอบแทนออกล่าช้าผู้มีอำนาจควรให้ความใส่ใจ และสนใจมากกว่านี้มี 1 ความคิดเห็น
- ค. ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการต้องใช้เวลาในการทำงานถึง 2 ปี ซึ่งใช้ระยะเวลานานเกินสมควร เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษมี 1 ความคิดเห็น
- (2) ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 20.00
- ก. การสร้างความผูกพันในองค์กร โดยมิสภากาแฟ พุดคุยระหว่างบุคลากรด้วยกัน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอมี 2 ความคิดเห็น
- ข. บุคลากรในสำนักงานยังมีการแบ่งแยกพรรคพวก ขาดความสามัคคี ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่มี 1 ความคิดเห็น

- (3) ปัญหาด้านการปกครองบังคับบัญชา
ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำและการทำอย่างต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนา
องค์กรมี 2 ความคิดเห็น
- (4) ปัญหาด้านการบริหารองค์กร
ควรมีการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นที่
รู้จักของประชาชนมากขึ้น และเผยแพร่งานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้ปรากฏเป็นรูปธรรม
อย่างแท้จริงมี 2 ความคิดเห็น
- (5) ปัญหาด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว
ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัวจะเป็นอุปสรรคมากของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในส่วนกลางมี 1 ความคิดเห็น
- (6) ปัญหาด้านนโยบาย
นโยบายขององค์กรดี แต่อาจปฏิบัติตามไม่ได้ผลเท่าที่ควร บางครั้ง
การบริหารองค์กร มีเครื่องมือหรือวิธีปฏิบัติที่ซ้ำซ้อน ขาดการบูรณาการที่แท้จริงมี 1 ความคิดเห็น
- 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผลการศึกษา พบว่า
บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 60 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 17.75
ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คนเมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อพบว่า
- (1) ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- ก. ปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดถือว่าเป็นหน่วยงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่มี
ความยุติธรรมพอสมควร และอยู่ในระดับที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น เพียงแต่มีบุคลากร
บางส่วน เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำที่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งควรจะมีค่าตอบแทนให้กับ
บุคลากรเหล่านี้ มี 6 ความคิดเห็น
- ข. ค่าตอบแทนที่ได้ไม่เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ มี 6 ความคิดเห็น
- ค. ค่าตอบแทนได้น้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน
มี 3 ความคิดเห็น
- ง. ควรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจที่สำคัญ
มี 2 ความคิดเห็น
- จ. ค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่เพียงพอ มี 1 ความคิดเห็น
- ฉ. เพิ่มค่าครองชีพให้เบิกค่าเช่าบ้านได้แม้จะเป็นการบรรจุครั้งแรก มี 1
ความคิดเห็น

ช. มีสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย มี 1 ความคิดเห็น

(2) ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ก. ควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือจัดขึ้นภายในหน่วยงานทุกระดับ เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรหมุนเวียนวิทยากร เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร มี 12 ความคิดเห็น

ข. บุคลากรที่เป็นเลขา ผู้ช่วยเลขา อัยการผู้ใหญ่ มักได้รับการส่งเสริมพัฒนาในด้านโอกาสดีกว่าคนอื่น ๆ มี 1 ความคิดเห็น

ค. การจัดอบรมหลักสูตรต่างๆไม่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง 1 ความคิดเห็น

ง. ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง เช่น อาจใช้เล่มผลงานของผู้เข้ารับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งนั้น ๆ มาประยุกต์ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานมี 1 ความคิดเห็น

(3) ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ก. ให้มีการสอบปรับตำแหน่ง / ประเภท ตามสายงานและเป็นการภายในได้ เช่น ระดับปฏิบัติงานปรับเป็นระดับปฏิบัติการมี 2 ความคิดเห็น

ข. ส่งเสริมความก้าวหน้าในทุกสายงานให้มีความเท่าเทียมกัน 2 ความคิดเห็น

ค. ควรเพิ่มจำนวนอัตรากำลังให้สูงขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่แต่ละท่านที่มีคุณสมบัติได้สอบแข่งขันกันเพิ่มมากขึ้น มี 1 ความคิดเห็น

ง. ควรจัดสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล เช่น ประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง มี 1 ความคิดเห็น

จ. ส่งเสริมให้คนที่มีความขยันทุ่มเทในการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดความเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงานมี 1 ความคิดเห็น

(4) ข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ก. ควรจัดให้มีมุมสำหรับพักผ่อน มี 1 ความคิดเห็น

ข. ควรจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยอย่างเป็นทางการเป็นสัดส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ ประจำแต่ละอาคารของสำนักงานอัยการสูงสุด มี 1 ความคิดเห็น

ค. สร้างสำนักงานของตนเองที่มีความสง่างามมีระบบรักษาความปลอดภัย มีสถานที่ออกกำลังกายอุปกรณ์มีมาตรฐานมีสถานที่จอดรถเพียงพอ 1 ความคิดเห็น

สิ่งแวดล้อมปัจจุบันนี้ปลอดภัยแล้วมี 1 ความคิดเห็น

ง. ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขึ้น มี 1 ความคิดเห็น

จ. เครื่องถ่ายเอกสารเครื่อง Printer มีอันตรายจากผงหมึกพิมพ์ ควรมีการจัดการที่เหมาะสมกว่านี้ เพื่อชีวิตที่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน มี 1 ความคิดเห็น

ฉ. สถานที่ทำงานประสบปัญหาการเดินทางไม่สะดวกที่จอดรถยาก เข้า-ออกไม่สะดวกมี 1 ความคิดเห็น

(5) ข้อเสนอแนะด้านการบูรณาการด้านสังคม

ก. ควรจัดให้มีลานกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ปิงปอง เปตอง เพื่อเป็นการผ่อนคลายหลังจากการทำงานและเป็นการสร้างสังคมในหน่วยงานให้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มี 3 ความคิดเห็น

ข. ควรจัดให้มีสันทนาการให้แก่ลูกจ้างประจำบ้างมี 1 ความคิดเห็น

(6) ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ก. ให้ความสำคัญและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมี 1 ความคิดเห็น

ข. ควรแบ่งสัดส่วนเวลาการทำงานและครอบครัวให้เหมาะสมมี 1 ความคิดเห็น

ค. ควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับชีวิตการทำงานมี 1 ความคิดเห็น

(7) ข้อเสนอแนะด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ควรจัดโครงการ CSR ใน องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำความรู้ของแต่ละคนมาแบ่งปันกัน เป็นการแชร์ความรู้ให้หลากหลายทั้งงานคดี งานวิชาการ และเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงวิสัยทัศน์ มี 2 ความคิดเห็น

(8) ข้อเสนอแนะด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน

ก. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระทุกครั้งมี 1 ความคิดเห็น

ข. ควรมีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมี 1 ความคิดเห็น

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 4) ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 5) ด้านโอกาสที่จะเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาปัจจัยดังกล่าว พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดสามารถปฏิบัติงานตาม ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จลุล่วง สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ เป็นส่วนใหญ่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จจากงานที่ทำ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างมากที่สุด

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ และยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ ในการทำงานเสมอมา

2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับมอบหมายงาน ที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งงานที่ได้รับ มอบหมายมีความน่าสนใจ ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานงานที่รับผิดชอบ และเป็นงานที่สามารถกระทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น

จากปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน มีขวัญกำลังใจอันมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาทำให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลาที่กำหนดคนนอกจากนี้ในระดับองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุดได้นำแนวคิดปัจจัยแห่งความสำเร็จเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายส่งผลทางด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารขององค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการสนับสนุนแนวคิด ดังกล่าว และมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

และปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่

2.1.4 ด้านโอกาสที่จะเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในทิศทางที่เหมาะสมในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม แต่เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในความคิดเห็นด้าน โอกาสที่จะเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่ามีความผันผวนสูง แสดงถึงข้อสังเกต เกี่ยวกับประเภทตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีตำแหน่งเป็นข้าราชการอัยการจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 53.8 แต่ยังมีบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ อีกจำนวนไม่น้อย คิดเป็นร้อยละ 46.2 เช่น ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน รวมถึงการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม สำนักงานอัยการสูงสุดควรปรับเปลี่ยนและพัฒนาส่งเสริมคนรุ่นใหม่ ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความตั้งใจ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และทดสอบเพื่อประเมินผลในการปรับเลื่อนขั้น เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ต่อไป

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 2) ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4) ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 5) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 6) ด้านนโยบาย และ 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 8) ด้านการบริหารองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาปัจจัย ดังกล่าว พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรต่อกัน

2.2.2 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ ตำแหน่งงานในอาชีพเป็นที่ยอมรับ และมีเกียรติ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน การสั่งการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจนเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะ และให้คำปรึกษาเรื่องการทำงาน

จากปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างยิ่งยวด เป็นการช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นคง เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความผูกพันในการทำงาน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการสูงสุด จัดว่าเป็นองค์กรชั้นนำ เป็นที่ยอมรับ นับถือในสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน เกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยใช้กลไกการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ในการทำงานแบบที่ แบบน้องมาเป็นเวลานาน ทั้งในเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา ซึ่ง สอดคล้องกับ Tom, Peter (2011) ได้กล่าวถึง ค่านิยมร่วม (shared values and guiding) ว่าค่านิยมร่วมกัน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างคนในองค์กร โดยค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีวิธีการปฏิบัติ

ของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่ารากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร และบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่

2.2.4 ด้านการบริหารองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปราย เป็นรายชื่อ ได้ดังนี้ การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติตามนโยบาย และหน่วยงานมีการ จัดระบบบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ถึงแม้ว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการให้ความสนับสนุนด้าน การทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานจะมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดก็ตาม แต่ปัจจัย ด้านการบริหารองค์กร กลับมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ในปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน สำนักงานอัยการสูงสุด ควรพิจารณาถึง ทิศทางการทำงานที่ชัดเจน การสื่อสารเพื่อถ่ายทอด ทิศทางขององค์กรสู่บุคลากร ได้รับรู้ เข้าใจทิศทางดังกล่าว และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการพิจารณาถึงปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากร ในองค์กรเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง หากองค์กรมีการพัฒนา และประยุกต์ ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน ให้เหมาะสม และให้ความสำคัญอย่างจริงจังมากเท่าใดก็ยิ่งเป็นการผลักดัน และส่งผลต่อระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มากยิ่งขึ้นเท่านั้น ซึ่งแนวคิดของ Maslow, Abraham M. (1954) ได้กล่าวว่า การจูงใจให้มนุษย์ทำงานให้ดีขึ้นนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรมีความ เข้าใจในบุคลากรว่ามีความต้องการอะไรบ้างเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และระดับความ ต้องการอยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการทั้ง 5 ประการ และอาจกล่าวได้ว่าองค์กรที่ดีที่สุด คือ องค์กรที่สามารถสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีความยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นบุคคลที่ไม่ฝืนความรู้สึกของตนเอง และมีความต้องการ ในการทำตามความปรารถนาของตนเอง อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการของบุคลากรสำนักงาน อัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีระดับความต้องมากกว่าลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการทางร่างกายที่ดี หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยที่ดี แต่เป็นความต้องการที่มาจาก สิ่งจูงใจภายนอก ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือ ความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาที่ดี มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจจากภายใน และสอดคล้อง กับ Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีความ สัมพันธ์และคล้ายกับทฤษฎีของ Maslow จะชี้ให้เห็นถึงลำดับขั้นความต้องการของบุคคลในขณะที่

ที่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะช่วยให้เข้าใจถึงเป้าหมายและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการ โดยลำดับความต้องการจากที่มีความสำคัญมากไปจนถึงที่มีความสำคัญน้อย หรือความต้องการที่เริ่มจากสิ่งที่มีความจำเป็นมากขึ้นไปจนถึงสิ่งที่มีความจำเป็นน้อยนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม จับใจสุข (2555) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับชญญณ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอัมรินทร์บุ๊กเซ็นเตอร์ จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงาน บริษัทอัมรินทร์บุ๊กเซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 160 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบาย และการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะ

3.1.1 สำนักงานอัยการสูงสุด จัดว่าเป็นองค์กรในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรมในทางอาญาให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน บุคลากรต้องมีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ทำให้โอกาสเกิดการเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อย และอยู่ในตำแหน่งเดิมนานหลายปี ดังนั้น ควรพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เรียนรู้และทดสอบเพื่อประเมินผลในการปรับเปลี่ยน เพื่อความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และควรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ควรมีอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึง ดังนั้น ผู้ที่จะได้รับโอกาสจึงต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ และมีความตั้งใจและมุ่งมั่น เพื่อที่จะนำความรู้กลับมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

3.1.2 การบริหารองค์การ ขาดความชัดเจนในการสื่อสารที่ดี เพื่อถ่ายทอดทิศทางขององค์การสู่บุคลากร ได้รับรู้ เข้าใจในทิศทางดังกล่าว และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน โดยการถ่ายทอดกลยุทธ์หลักไปสู่แผนปฏิบัติการหรือแผนงานโครงการเพื่อนำไปปฏิบัติที่ได้ผล

3.1.3 ผู้บริหารขององค์การ ควรมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เทียบธรรมเนียม เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน มีการวางระเบียบและชักจูงความเข้าใจสำหรับแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนการมีวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ให้แก่บุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลเป็นระยะ เพื่อให้ทราบว่าภายหลังการนำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ปรับปรุงแล้วมาใช้ในสำนักงานอัยการสูงสุด มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือลดลงเพียงใด บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเกิดดุลยภาพรวมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือไม่

3.2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกให้ครอบคลุมและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพการให้บริการ เป็นต้น

3.2.3 ในการศึกษาครั้งถัดไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้เห็นปัจจัยความสำเร็จ เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง รวมทั้งข้อดีข้อด้อยของแต่ละหน่วยงานเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงระบบการบริหารงานขององค์การต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชัชวาลย์ ทัดสีวัช. (2553). “คุณภาพการให้บริการภาครัฐ: ความหมาย การวัด และการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอัมรินทร์บู๊คเซ็นเตอร์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ธีรภัทร ชัดยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ท, เชียงใหม่
- นิยม จับใจสุข. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปวีณา กรุงพลี, วงศ์ธีรา สุวรรณิน และเรืองเดช เร่งเพียร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม. (2555). *แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)*. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/323800>
- พรทิพย์ ตัมปัตตะวนิช. (2546). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ลัทธินาถ เเพาะปลูก . (2555). *คุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขา
จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. (ปัญหาพิเศษ ปรินญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ ปรินญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรารณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัย
เทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ จรัมย์พร และให้ล่ายอง. (2556).
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1) นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์
ท็อป จำกัด.
- สุธินี เคะชะดา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ ปรินญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภางค์ จันทวานิช และวรรณี ไทยานันท์. (2556). *แนวคิดและเครื่องมือชี้วัดการพัฒนาสังคมและ
คุณภาพชีวิตของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การวิจัย (สกว.).
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2556). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2557-2558 (TQA
Criteria for Performance Excellence 2557-2558)* กรุงเทพมหานคร แกรนด์อาร์ต คีรี
เอทีพี
- สำนักงานอัยการสูงสุด. *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอัยการสูงสุด.

- สำนักงานอัยการสูงสุด. *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- สัมพันธ์ รอดพิงครุฑ. (2550). *การใช้เวลาว่างกับพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชากรในเขตจังหวัด อุดรดิตถ์*. จังหวัดอุดรดิตถ์ : สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- อรพรรณ วิทยาสารณยุค. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมยุทธบริการทหาร*. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ
- อัญรา เชื้อแก้ว. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, นนทบุรี.
- อิสรากรณ์ รัตนคช. (2551). *รายงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพ ชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. 1980. *Work Redesign*. Massachusetts: AddisonWesley. New York : John Wiley and Sons.
- Herzberg, F., Mausner B. and Snyder man B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.).
- Maslow, Abraham M. 1954. *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- Peter, Tom. (2011). "A Brief History of the 7-S ("McKinsey 7-S") Model" Retrieved Jul 15, 2012, from <http://tompeters.com/2011/03/a-brief-history-of-the-7-s-mckinsey-7-s-model/>



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายยงยุทธ วีระพงศ์
ตำแหน่ง รองอธิบดีอัยการ
สถานที่ทำงาน สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ
สำนักงานอัยการสูงสุด
คุณวุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, นิติศาสตรมหาบัณฑิต
2. ชื่อ ดร. สนธยา เกรือเวทย์
ตำแหน่ง อัยการผู้เชี่ยวชาญ เลขานุการรองอัยการสูงสุด
สถานที่ทำงาน สำนักงานรองอัยการสูงสุด สำนักงานอัยการสูงสุด
คุณวุฒิการศึกษา นิติศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
3. ชื่อ นางจิรพร เก้านพรัตน์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
สถานที่ทำงาน สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สำนักงานอัยการสูงสุด
คุณวุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
4. ชื่อ นางเนตรนภา อ่อนแย้ม
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลผู้เชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
คุณวุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



--	--	--

รหัสแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกุลวดีแก้วมณีพนคุณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

E-mail: jew_kulwadee2007@hotmail.com

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25ปี (2) 26 - 35 ปี
 (3) 36 - 45 ปี (4) 46 - 55ปี
 (5) 56-70 ปี
3. ระดับการศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก
4. สถานภาพสมรส (1) โสด (2) สมรส
 (3) หย่าร้าง / แยกกันอยู่ (4) ม่าย
5. ประเภทตำแหน่ง (1) ข้าราชการอัยการ (2) ข้าราชการตุลาการ
 (3) ลูกจ้างประจำ (4) พนักงานราชการ
6. รายได้ (1) ไม่เกิน 15,000 บาท (2) 15,001 - 30,000 บาท
 (3) 30,001 - 45,000 บาท (4) 45,001 - 60,000 บาท
 (5) 60,001 บาทขึ้นไป
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด (1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (2) 6 - 10 ปี
 (3) 11 - 20 ปี (4) 21 - 30 ปี
 (5) 31 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ข้อ	ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยแรงจูงใจ						
ด้านความสำเร็จของงาน						
8	ท่านปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชาจนมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง					
9	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เป็นส่วนใหญ่					
10	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จจากงานที่ทำมาน้อยเพียงใด					
11	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
12	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป เมื่อทำงานสำเร็จมีผลงานเป็นที่ยอมรับ					
13	ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
14	เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
15	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะท้าทายความสามารถ					
16	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
17	ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
18	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่สามารถกระทำได้โดยลำพัง ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น					

ข้อ	ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ						
19	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญขององค์กรเสมอ					
20	ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จของการทำงานที่รับผิดชอบ					
21	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของงานได้เอง					
22	ท่านมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่					
ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
23	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
24	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
25	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในทิศทางที่เหมาะสมในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน						
ด้านนโยบาย						
26	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารองค์กรและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
27	นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี					
ด้านการบริหารองค์กร						
28	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติตามนโยบาย					
29	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						
30	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
31	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ					

ข้อ	ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสถานะของอาชีพ						
32	ตำแหน่งงานในอาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับ และมีเกียรติศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับอาชีพอื่น					
33	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม					
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
34	ในสถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
35	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
36	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
37	ท่านคิดว่าคำสั่งการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีความชัดเจน เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา					
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน					
39	ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาเรื่องการทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน						
40	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
41	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
42	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรต่อกัน					
ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว						
43	ท่านสามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นสุข					
44	การปฏิบัติงานไม่ได้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวของท่าน					
45	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
46	ท่านมีความพอใจในช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร						
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
47	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายคลึงกัน					
48	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
49	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
50	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างชัดเจน					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล						
51	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
52	หน่วยงานของท่านมีการจัด โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
53	ท่านมีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานของท่านว่าเป็นอาชีพที่ยั่งยืน มั่นคงมากเพียงใด					
54	อาชีพงานของท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต					

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การบูรณาการด้านสังคม						
55	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
56	หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน						
57	หน่วยงานของท่านมีระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
58	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
59	บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ						
60	ท่านมีความรู้สึกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเริ่มงานในแต่ละวัน					
61	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
62	ท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานอยู่เสมอ					

**ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร**

1. ท่านคิดว่าปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน
ในกรุงเทพมหานครมีอะไรบ้าง

1.1 ปัญหาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน
รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

.....
.....
.....
.....

1.2 ปัญหาด้านปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ โอกาสที่ได้รับผิดชอบ โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

.....
.....
.....
.....

1.3 ปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ นโยบาย การบริหารองค์การ เงินเดือน และ
ค่าตอบแทน สถานะของอาชีพ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว

.....
.....
.....
.....
.....

2. ถ้าท่านจะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ มีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

2.1 ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

.....
.....
.....
.....

2.2 ข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....
.....
.....
.....

2.3 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

.....
.....
.....
.....

2.4 ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....
.....
.....
.....

2.5 ข้อเสนอแนะด้านการบูรณาการด้านสังคม

.....
.....
.....
.....

2.6 ข้อเสนอแนะด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน

.....

.....

.....

2.7 ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

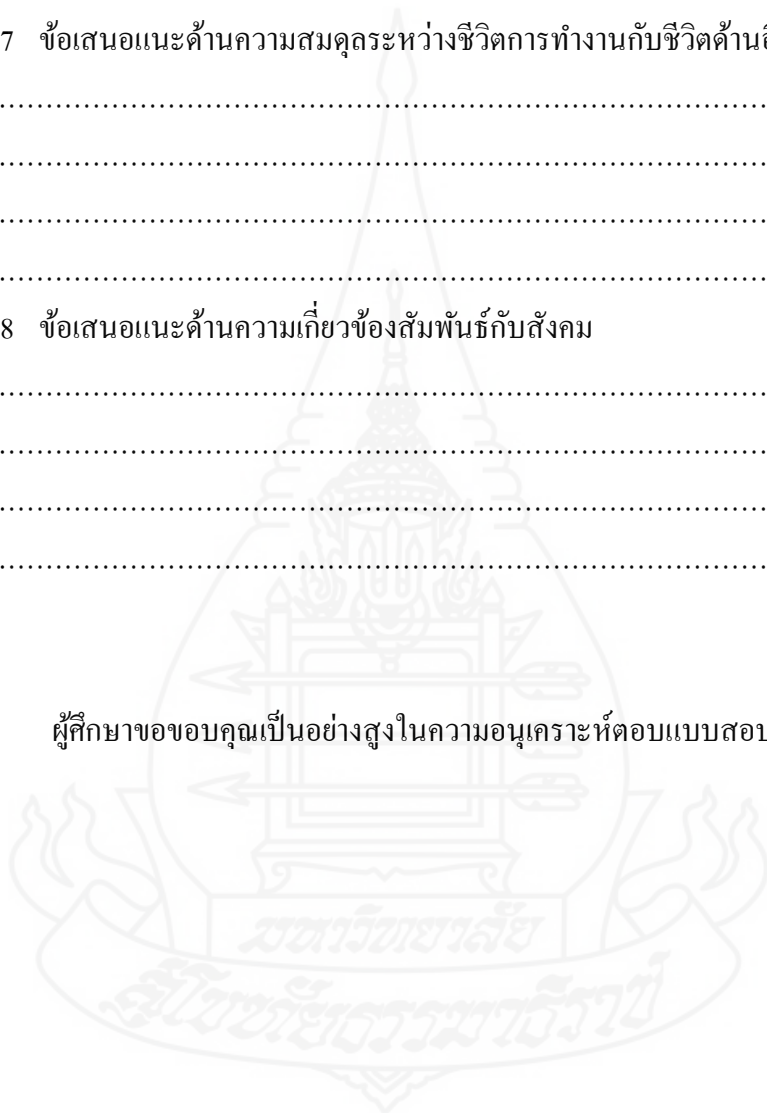
2.8 ข้อเสนอแนะด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

.....

.....

.....

ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวกุลวดี แก้วมณีนพคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	3 ธันวาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2542
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

