

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

The Positive Effect Of Quality Of Worklife on Central administrative office
of the Attorney Officer General's work performance

อิสริย์ จิรพัสนิรุธา

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรข้าราชการตุลาการ ส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 331 คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พบว่าตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were The Positive Effect Of Quality Of Worklife on Central administrative office of the Attorney Officer General's work performance. The sample population consisted of 331 of central administrative officer of Office of the Attorney General.

Instruments used in this study was questionnaire. The statistical analysis of frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

This research found that variables on the quality of work life , which include Safety and Health in working conditions, Opportunity for use and capacity development, Social integration at work, Work and total living space, Social relevance of life at work positively affecting performance efficiency of central administrative officer of Office of the Attorney General was statistically significant at 0.05 level. And Fair and adequate compensation, Career opportunities and security Constitutionalism in the organization positively affecting performance efficiency of central administrative officer of Office of the Attorney General was insignificantly

Keywords: Quality of work, work performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต จึงมีหลายหน่วยงาน แยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตทั่ว ๆ ไป เนื่องจากชีวิตการทำงาน มีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน สำหรับประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานและเนื่องจากคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข และมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ และประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผล ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร และเนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรอื่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก วันที่ 6 เมษายน 2560 หน้า 73-74) มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การรักษาดุลประโยชน์ของรัฐและคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่

ประชาชน จึงต้องมีความรวดเร็ว เป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และปราศจากการเลือกปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลและประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ จะเห็นได้ว่า เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมนำข้อมูลงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ข้าราชการธุรการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งหมด 1,902 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 331 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรต้น หรืออิสระ (Independent Variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของ

ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณงาน ความรวดเร็ว ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม 2566 – วันที่ 31 เดือนธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อที่จะทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะก่อให้เกิดกำลังใจ และทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้ กิติคุณ ชื้อสตัยดี (2557, น.7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง มีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่ของงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจทั้งในด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานของตนเองเพื่อก่อให้เกิดผลดีกับตัวเองและทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน มาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1973 อ้างถึงใน อุสุมา, 2556, น. 24-25) เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเหมาะสม และสร้างความรู้สึkpึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับความพึงพอใจที่สอดคล้องกับความต้องการ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทำได้โดยการวัดผลการของการทำงาน ซึ่งการวัดผลจะแสดงถึงการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และวัดผลการทำงานนั้นมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรนั้น ๆ มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานและประเมินผลการทำงาน พิชญากร บุตดารวม (2557, น.23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพใน

การทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงประหยัดต้นทุน การใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ได้ผลลัพธ์ออกมาในรูปแบบของคำตอบแทนของพนักงาน และได้รับการยอมรับ ความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอกองค์กร หรือผู้มาใช้บริการ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและมีความเหมาะสม โดยการนำแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) (อ้างถึงใน อุสุมา, 2556, น.31) มาใช้ในการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอันดับที่สูงที่สุด (2) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับที่สูงที่สุด และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน

สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันแต่หน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน พบว่ามีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.278 - 0.413 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กิตติคุณ ชื้อสัตย์ดี (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับดี (2) มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และด้านการทันเวลา ตามลำดับ (3) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ส่วนการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) ของกลุ่มประชากรโดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงานของสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดส่วนกลางต่อประชากรทั้งหมดไปคูณจำนวนกลุ่มตัวอย่างเมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาจึงสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคัดเลือก แบบตามสะดวก (Convenience Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Form) 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ) ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. สิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. คุณภาพงาน 2. ปริมาณงาน 3. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาขอหนังสืออนุญาตจากหลักสูตรแล้วยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านอัยการสูงสุด เพื่อขอเก็บข้อมูล ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด มาตรวจให้คะแนนและลงรหัส แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้ 1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 3. เพื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุพจน์ (Multiple Linear Regressions) เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิจัย

สรุปผลข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ) จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 148 คน ร้อยละ 44.7 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 157 คน ร้อยละ 47.4 และสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 72 คน ร้อยละ 21.8

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม (n = 331 คน)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.66	0.90	มาก	8
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.91	0.74	มาก	5
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.81	0.69	มาก	7
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.92	0.66	มาก	4
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.11	0.75	มาก	2
6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	4.05	0.75	มาก	3
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	3.90	0.87	มาก	6
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.23	0.72	มากที่สุด	1
รวม	3.95		มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.23$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.11$) ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{x} = 4.05$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.92$) ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.91$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ($\bar{x} = 3.90$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.81$) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.66$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม (n = 331 คน)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. คุณภาพงาน	4.10	0.68	มาก	2
2. ปริมาณงาน	3.92	0.75	มาก	3
3. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.15	0.72	มาก	1
รวม	4.06		มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.15$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x} = 4.10$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.92$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

Model	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	β			Tolerance	VIF
1 ค่าคงที่	.412	.130		3.169	.002		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	.021	.028	.029	.732	.465	.551	1.814
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2)	.082	.037	.094	2.213	.028*	.475	2.106
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3)	.071	.047	.076	1.503	.134	.332	3.011
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4)	.172	.050	.176	3.480	.001*	.336	2.977
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X_5)	.125	.043	.144	2.931	.004*	.354	2.827
6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร (X_6)	.072	.042	.083	1.735	.084	.370	2.699
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (X_7)	.127	.032	.171	3.965	.000*	.459	2.177
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)	.237	.040	.266	5.863	.000*	.417	2.401
R = 0.851, $R^2 = 0.724$, Adjusted $R^2 = 0.717$, Std. Error = 0.34330, F = 105.648, P = 0.000							

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.851 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 72.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 27.6 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.34330 และเมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .029, .094, .076, .176, .144, .083, .171, .266 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก องค์กรมีการให้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .029 แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อย ส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก แสดงถึง การรักษาความปลอดภัยความสะอาดมีมาตรฐาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครบครัน และทันสมัย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.094 แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อย และส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก องค์กรมีระเบียบรองรับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่แล้ว จึงทำให้ข้าราชการค่อนข้างมีคุณภาพการทำงานที่ดีอยู่แล้ว มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.076 แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อย และส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก แสดงถึงองค์กรมีการจัดอบรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และมีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.176 แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมาก และส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก แสดงถึง องค์กรมีการทำงานกันแบบร่วมมือกันเป็นทีมอยู่แล้ว เนื่องด้วยงานต้องมีการประสานกันหลายหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานร่วมมือกันเป็นอย่างดี เนื่องด้วยค่านิยมขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.144 แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมาก และส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้านสิทธิของพนักงานวิชาชีพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก องค์กรมีประมวลจริยธรรมได้กำหนดกรอบเอาไว้ในเรื่องของการที่ผู้บังคับบัญชาบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และมีค่านิยมในการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันอยู่แล้ว จึงทำให้สิ่งนี้แทบจะเป็นวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.083 แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อย และส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก องค์กรให้ความสำคัญกับเวลาของการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.171 แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมาก และส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรมีการรักษาภาพลักษณ์ การสร้างประโยชน์แก่สังคม และมีระดับมาตรฐานการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและสังคมให้ดีทำให้ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจ ตั้งใจปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.266 แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมาก และเป็นด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด และส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุดองค์กรควรทำให้ข้าราชการธุรการตระหนักถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร และสนับสนุนงานของข้าราชการอัยการ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้มากขึ้น และยังสามารถช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร 2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อาจจะมีการจัดอบรมเพิ่มความรู้ที่หลากหลายให้กับข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการสามารถประยุกต์ความรู้ได้หลากหลายด้าน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว องค์กรให้ความสำคัญกับเวลาของการทำงาน อาจจะมีการวางแผนทำการสำรวจความเหมาะสมของอัตรากำลังคนกับปริมาณงานว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ 4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันควรส่งเสริมหรือจัดให้มีกิจกรรมให้ข้าราชการได้พบปะ พูดคุย กันมากขึ้น เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีขึ้น และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น 5. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ยกกระตักการรักษามาตรฐานความปลอดภัยความสะอาด เช่น อาจมีการออกมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยในระดับที่เข้มข้นมากขึ้น หรือ เช่น

อาจมีการจัดกิจกรรม 5 ส ขึ้น เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสິงแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น 6. ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร อาจจะมีการอบรมให้ความรู้ความเป็นประชาธิปไตยขององค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนจะได้ตระหนักถึงความหมาย และคุณค่าของความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร และก่อให้เกิดค่านิยมอย่างยั่งยืน 7. ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน อาจส่งเสริมในเรื่องของความก้าวหน้าในสายงานต่างประเภท เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการตื่นตัวมากขึ้น เช่น อาจมีการกำหนดว่าถ้าจะทำงานข้าราชการธุรการประเภททั่วไป สามารถนับอายุงาน เพื่อร่นระยะเวลาในการปรับตำแหน่งเป็นประเภทสายวิชาการได้ หรือมีการเปิดสอบภายในเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น 8. ด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรเสนอคำตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ อาจเป็นคำตอบแทนในรูปแบบให้คุณค่าทางจิตใจแทน เช่น การเก็บสถิติการทำงานในทุก ๆ เดือน แล้วประกาศทุก ๆ สัปดาห์ว่าข้าราชการคนไหนทำงานได้ดีมาก ทำให้ข้าราชการอาจมีความตั้งใจ และพัฒนาตัวเองมากยิ่งขึ้น เพราะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งองค์กรทั่วประเทศ เพื่อให้ทราบข้อมูล และข้อคิดเห็นจากข้าราชการโดยภาพรวมทั้งหมดของสำนักงานอัยการสูงสุด 2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน แยกประเภทตามตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 6 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553, 2553) เช่น การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการอัยการกับข้าราชการธุรการ เป็นต้น 3. ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้ได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยภายในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน
ชวเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

พิชญากร บุตดารวม. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 (จังหวัดอุบลราชธานี). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553. (7 ธันวาคม 2553). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 75 ก หน้า 3-7.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 73-74.

สุรีย์พร วิสุทธากรณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต รีเลย์ดี แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.