

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7
Quality of Working Life of Administrative Officers of the Public Prosecutor's

Office Region 7

ริญดา เทียมแสงอรุณ¹

Supisara Saisuchol¹

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานอัยการสูงสุด

E-mail: joy99rin@gmail.com

Retrieved 13-07-2023; Revised 04-08-2023; Accepted 25-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการอัยการภาค 7 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบโดยรวม รายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอัยการภาค 7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ หน่วยงานควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม/สัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่บุคลากร และที่สำคัญบุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐาน เชื่อถือและยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ข้าราชการอัยการ, สำนักงานอัยการภาค 7

Abstract

The objectives of this research were 3 (1) To assess the level of quality of working life of civil servants of the Public Prosecutor's Office Region 7 (2) To compare the quality of working life of the administrative officers of the Public Prosecutor's Office Region 7 classified by personal factors. (3) To test the relationship between motivational factors and quality of work life of civil servants of the Public Prosecutor's Office Region 7. The results of the research (1) The level of quality of working life of civil servants of the Public Prosecutor's Office Region 7 found that the overall picture was at a high level. (2) The quality of working life of administrative officers of the Public Prosecutor's Office Region 7 classified by personal factors found that the overall picture was at a high level. and (3) the relationship between motivational factors and quality of work life of the administrative officials of the Public Prosecutor's Office Region 7 found that The relationship between motivation and quality of work life was: The aspect of being respected in terms of growth and progress The nature of the work assigned and overall responsibility Each aspect had a positive correlation with the quality of work life of the administrative officers of the Public Prosecutor's Office Region 7. The correlation coefficient is quite high. In addition, agencies should support additional learning in various fields, such as organizing trainings/seminars. In order to increase working skills for personnel And most importantly, personnel should work with moral and ethical principles to be credible and accepted by their colleagues. supervisor and people who come to contact the government.

Keywords: quality of life, Administrative Officers, Public Prosecutor's Office Region 7

บทนำ

“ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน การทำงานไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน หนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญแห่งความสำเร็จ นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจคนเราคือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไปที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุขตามเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคง และก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์การที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์การ ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ในทาง

กลับกันหน่วยงานใดมีเงินงบประมาณใช้จ่ายน้อย หรือไม่เพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัย หรือไม่เพียงพอต่อการใช้งาน หากแต่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส รู้จักประยุกต์ใช้เครื่องมือและงบประมาณ เพียงเท่าที่มีอยู่จำกัดให้สามารถทำงานได้ในภาวะที่ขาดแคลน หน่วยงานนั้นก็สามารถฟันฝ่า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์การได้อย่างราบรื่น และง่ายดาย ในทางกลับกัน หน่วยงานใดขาดแคลนซึ่งบุคลากร หรือมีบุคลากรที่ขาดความรู้ ความสามารถ หรือขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานหรือองค์การนั้นก็อาจประสบความล้มเหลวในการบริหารงานขององค์การได้ ทักษะคิของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งปัจจัยหนึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่สุด ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีทัศนคติเชิงบวกและสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ มีความสุข มีความผูกพันกับองค์การ และทุ่มเทผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ “การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” (จักรวาล แสงแข, 2549, หน้า 1-2), (ทัศนีย์ชาติไทย, 2559, หน้า 1-2)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

ในการบริหารงานทุกองค์กรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพราะเชื่อว่า “บุคลากรคือกุญแจแห่งความสำเร็จ” องค์กรจึงมุ่งที่จะรักษาบุคลากรที่ดีในองค์กรไว้ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้องค์กรจะให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใด หากแต่ทุกองค์กรย่อมเกิดปัญหา ซึ่งสาเหตุมาจากบุคลากรรู้สึกไม่ได้รับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือ องค์กรมีวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ไม่ตรงกับความต้องการที่บุคลากรต้องการ ดังนั้นองค์กรจึงต้องตระหนักถึงแรงจูงใจใดที่เป็นเหตุให้บุคลากรรู้สึกเกิดความพึงพอใจในงานสูงสุด เพราะแรงจูงใจเหล่านั้น เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีแล้ว ผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ในปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลและความสำคัญของบุคลากรในองค์กร และสิ่งที่บุคลากรต้องการทั้งทางด้าน 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ธรรมนุญในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง ไปจนถึงการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้น และสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กร ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยดังกล่าว

เพื่อที่จะนำไปใช้ ในพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยการสร้างให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ทักษะ และมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานโดยมุ่งมั่น ทุ่มเทให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974, pp.22-27) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาส ที่เข้าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg, Barnard and Snyderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน พิชญภา แก้วไกรสร, 2560, หน้า 13-14) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ

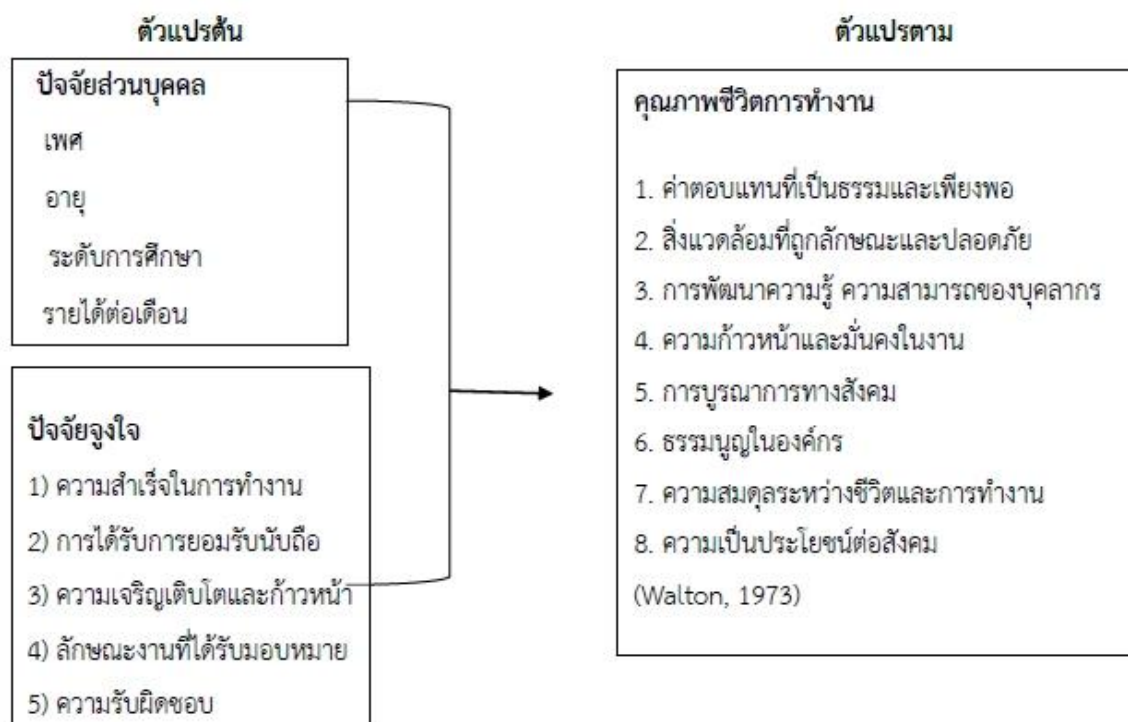
นอกจากนี้ทฤษฎีของ Herzberg ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงานโดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดง

ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในองค์การประกอบด้วย 14 ปัจจัย คือ

1. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกันได้
2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ
3. ความเป็นไปได้ของการเติบโตขึ้น (Possibility of growth) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ได้งานที่ถนัดทำ คนจะมีความรู้ถ้าได้ทำงานที่ตนชอบ และมีโอกาสที่จะพัฒนาได้ เช่น ถนัดวาดรูปแล้วได้ทำงานวาดรูป หรือถนัดร้องเพลงแล้วได้เป็นนักร้อง เป็นต้น
4. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถ และได้รับผิตชอบมากขึ้น
5. รายได้ (Salary) หมายถึง การมีเงินได้ที่สูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือน เงินพิเศษต่าง ๆ
6. ความสัมพันธ์ (Interpersonal relation-supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุย และเข้ากันได้ ให้คำแนะนำกันได้
7. การนิเทศ (Supervision-technical) หมายถึง การเอาใจใส่ ตรวจสอบตรา ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
8. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ
9. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครองของผู้บริหาร
10. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงาน
11. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น
12. ปัจจัยในชีวิตส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ข้อจำกัด หรือข้อส่งเสริมในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว เช่น ต้องแยกจากครอบครัวมาอยู่ที่ทำงานบ้านไกล เป็นต้น
13. สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพภายในองค์กร สามารถที่จะจัดลำดับในความก้าวหน้าของชีวิตการทำงานได้
14. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและความปลอดภัยในการทำงาน

กรอบความคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำแนวคิดของ ริชาร์ด วอลตัน (Walton, 1973) มากำหนดแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้



(แนวคิดของเฮิร์ชเบอร์เกอร์, 1959 : ทฤษฎี 2 ปัจจัย)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 172 คน โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ศึกษามากที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการรัฐการที่ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการภาค 7 รวมทั้งสิ้น 302 คน (ข้อมูลจากสำนักงานอัยการภาค 7 ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 172 คน

โดยการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยในประชากรที่จะศึกษา โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% จนได้กลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะประเมินค่าด้วยมาตรวัด (Rating Scale) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยเป็นการสอบถามปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความเจริญเติบโตและก้าวหน้า 4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 5. ความรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ตามแนวคิดของ (Walton, 1973) ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 90 คน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป

ข้อมูลปัจจัยเชิงจิต พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้าน

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ มีความรู้สึกกว่าตนเองมีความรับผิดชอบ และได้ทำประโยชน์ต่อสังคม และมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำเป็นประโยชน์ ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 สามารถจัดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของตนเองได้มากที่สุด รองลงมาคือสามารถจัดสรรเวลาในที่ทำงานและเวลาว่างของตนเองและเวลาว่างของตนเองสำหรับครอบครัว และสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองในครอบครัวและในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีการได้รับการยอมรับนับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีการได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติเปรียบเสมือนเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าคนหนึ่งขององค์กร และมีการปฏิบัติในแนวทางของการเป็นปัจเจกบุคคลอย่างเหมาะสม (เช่น การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับเพศสภาพของบุคคล หรือการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสภาวะสุขภาพของบุคคล) ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และมีลักษณะทางกายภาพถูกสุขอนามัยสำหรับการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีความสนใจในการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของข้าราชการธุรการมากที่สุด รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ข้าราชการธุรการได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาสายงานภายในองค์กร และการให้ความสนใจในการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาคือ มีค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามลำดับ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีการทราบถึงแนวทางและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและการสร้างความก้าวหน้าในสายงานมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและได้รับการสนับสนุนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน และการเข้าร่วมการอบรมที่ตรงกับความต้องการส่วนบุคคล ตามลำดับ

ข้อมูลคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานอัยการภาค 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สามารถนำมาอภิปรายผล พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบโดยรวม รายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับสอดคล้องการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับการประเมินผลงานที่ดี ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรในยุค 4.0

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ควรมีการเพิ่มอุปกรณ์ในการทำงานให้พอเพียงนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานทดแทนครุภัณฑ์สำนักงานที่หมดอายุการใช้งาน เพิ่มพื้นที่ให้สำนักงานลดความแออัดคับแคบของสถานที่ทำงาน และเอื้ออำนวยต่อการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ควรมีการสำรวจความต้องการสวัสดิการที่อยู่อาศัยรองรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกระดับตำแหน่ง

เอกสารอ้างอิง

- ณิศภัทร ม่วงคำ.(2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร :กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ในพุทธระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. (สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกริก.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย.(2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์* (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง.(2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชนก ศรีชา.(2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัสโลตัส*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก
- พรพิตร ธรรมชาติ.(2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชา ของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี.(2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- วัชรินทร์ วุฒานุสรณ์.(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วฐู สอนานนท์.(2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2564). ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นจาก <https://www2.ago.go.th/index.php/about>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Walton, R. E. (1974). "Improving the Quality of Work Life." *Harvard Business review*. 4 (7): 22-27.