



คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

โดย
วาสนา ภารังกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2567



**QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
ADMINISTRATIVE OFFICER, OFFICE OF SECRETARY,
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL**

**BY
WASSANA PARANGKUL**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ**

สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF

ADMINISTRATIVE OFFICER, OFFICE OF SECRETARY, OFFICE OF

THE ATTORNEY GENERAL

โดย **วาสนา ภารังกุล**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2567

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเชือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

6610215 : วาสนา ภาวังกุล
 ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
 ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับแรงคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ศึกษาาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสรุปผล และอธิบายเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.695 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า เนื่องจากองค์กรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยบุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและพัฒนาความสามารถ มีความมั่นคง ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคสภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สำนักงานอัยการสูงสุด ควรให้ความสำคัญในด้านนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง คนดี มีความรู้ ประสพการณ์ต่อไป

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 105 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

6610215 : Wassana Pharangkun
 Independent Study Title : Quality of Work Life and Organizational Commitment of
 Administrative Officer, Office of Secretary, Office of the
 Arrorney General
 Program : Master of Public Administration
 Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Pathan Suvannamongkol, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the quality of work life level 2) study the organizational commitment level 3) study the relationship between quality of work life and organizational commitment of Administrative Officer of Office of Secretary, Office of the Arrorney General. This rerearch applied quantitative and qualitative method, by quantitative method were collected through questionnaires answered by 210 respondents, calculate the sample size by yamane method and analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mena, standard deviation, and inferential statistics as pearson correlation, for qualitative method were collected from interviews with 10 people, and analyzed using content and descriptive summarize

The results showed that 1) the overall of quality of work life was at a high level 2) the overall of organizational commitment was at highest level 3) the relationship between quality of work life and organizational commitment was positive at high level ($r=0.695$) at significant level 0.01. Results of qualitative method found that the organization has promoted the good quality of work life, personnel has the opportunity to advance in career and develop the ability, stability, supervisors as equal, work environment as safe, sufficient and fair compensation, employees has good relationships with other, and have work life balance , that important factor for make happy at work and commitment of personnel. However, knowledge and competency development factors were related with organizational commitment at highest level. Office of the Arrorney General should be aware of the importance that factors for organization can retain talented, good , knowledgeable and experienced employee.

(Total 105 pages)

Keywords : Quality of Work Life, Organizational Commitment, Office of Secretary Office of the Arrorney General

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2	
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน	13
2.3 ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานราชการบูรการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	15
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	24
	3.1 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง	24
	3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	27
	3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4	ผลการวิจัย	34
	4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	34
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	38
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร	45
	4.4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	49
	4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	50
	4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	59
บทที่ 5	สรุปผลและข้อเสนอแนะ	64
	5.1 สรุปผลการวิจัย	64
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	72
	5.3 ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม		80

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนข้าราชการธุรการในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามหน่วยงาน	25
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ	34
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ	35
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ	35
4.4	ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา	36
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	36
4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายได้	37
4.7	แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม	38
4.8	แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	39
4.9	แสดงสรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	39
4.10	แสดงสรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	แสดงสรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	41
4.12	แสดงสรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการทำงานร่วมกัน	41
4.13	แสดงสรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านธรรมเนียมในองค์กร	42
4.14	แสดงสรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	43
4.15	แสดงสรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	44
4.16	แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	45
4.17	แสดงสรุปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	46
4.18	แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	47
4.19	แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.20	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหาร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	49
4.21	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามเพศ	51
4.22	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ	52
4.23	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุ	53
4.24	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ	54
4.25	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา	55
4.26	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	56
4.27	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	57
4.28	แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้	58

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2.1	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	9
2.2	แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด	17
2.3	แผนผังแสดงตำแหน่งสำคัญและการแบ่งส่วนงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด	18

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจในประเทศและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกคนต้องมีการปรับตัวจากผลกระทบที่ได้รับตามไปด้วย เพื่อให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อาชีพมั่นคง รายรับสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ครอบครัว มีรายจ่ายมากขึ้น และยังส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในองค์กร เช่น เศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้ผลประกอบการลดลง การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร เช่น การที่บุคลากรไม่มีส่วนร่วม ในการให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจหาทางออกร่วมกัน และไม่สามารถขอคำปรึกษา คำชี้แนะจากเพื่อนรอบข้าง หรือผู้หัวหน้าได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและการมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรอย่างยิ่ง หากบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีความเป็นระเบียบและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคง มีการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการจัดโครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขภายในจิตใจ และสุขภาพร่างกาย ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นตามไปด้วย เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ภารกิจ นโยบายต่าง ๆ โดยองค์กรที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้กับบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของบุคลากร และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความรู้สึกที่ดี บุคลากรทำงานอย่างตั้งใจทุ่มเทและพร้อมทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมปลอดภัย มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และส่งเสริมให้คนไทยมีความเป็นอยู่ที่ดี การที่บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จึงทำให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานต่อไปในระยะยาว

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรนำด้านกฎหมาย มีหน้าที่หลัก คือ การรักษาความยุติธรรม ให้ประชาชนและสังคม มีการแบ่งหน้าที่การทำงานตามประเภทของข้าราชการ ได้แก่ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการตุลาการ โดยได้จัดตั้งสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานราชการตุลาการขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุด มีหน่วยงานย่อยในการกำกับดูแลจำนวนทั้งสิ้น 13 สำนักงาน ทั้งนี้ มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และได้กำหนดนโยบาย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยว่าทำงานให้มีความสุข มีคุณภาพชีวิตดี สถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำข้าราชการตุลาการ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลในการช่วยให้องค์กรบรรลุตามภารกิจงานและเป้าหมายนั้น องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้อาจไม่ใช่พิจารณาแต่เพียงเรื่องของค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าในงานเพียงอย่างเดียว ในด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย รวมไปถึงสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นด้วย

ดังนั้น การที่บุคลากรมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานดีในทุก ๆ ด้าน และมีความผูกพันกับองค์การ จึงควรให้เกิดกับข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างต่อเนื่อง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลจากการศึกษาจะทำให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องตามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ เช่น ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการได้รับการปฏิบัติที่ดีของบุคลากร ด้านความเสมอภาคและเป็นธรรม เป็นต้น เพื่อให้ได้แนวทางปรับปรุง แก้ไข แผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายของเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับใด

1.2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3.2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

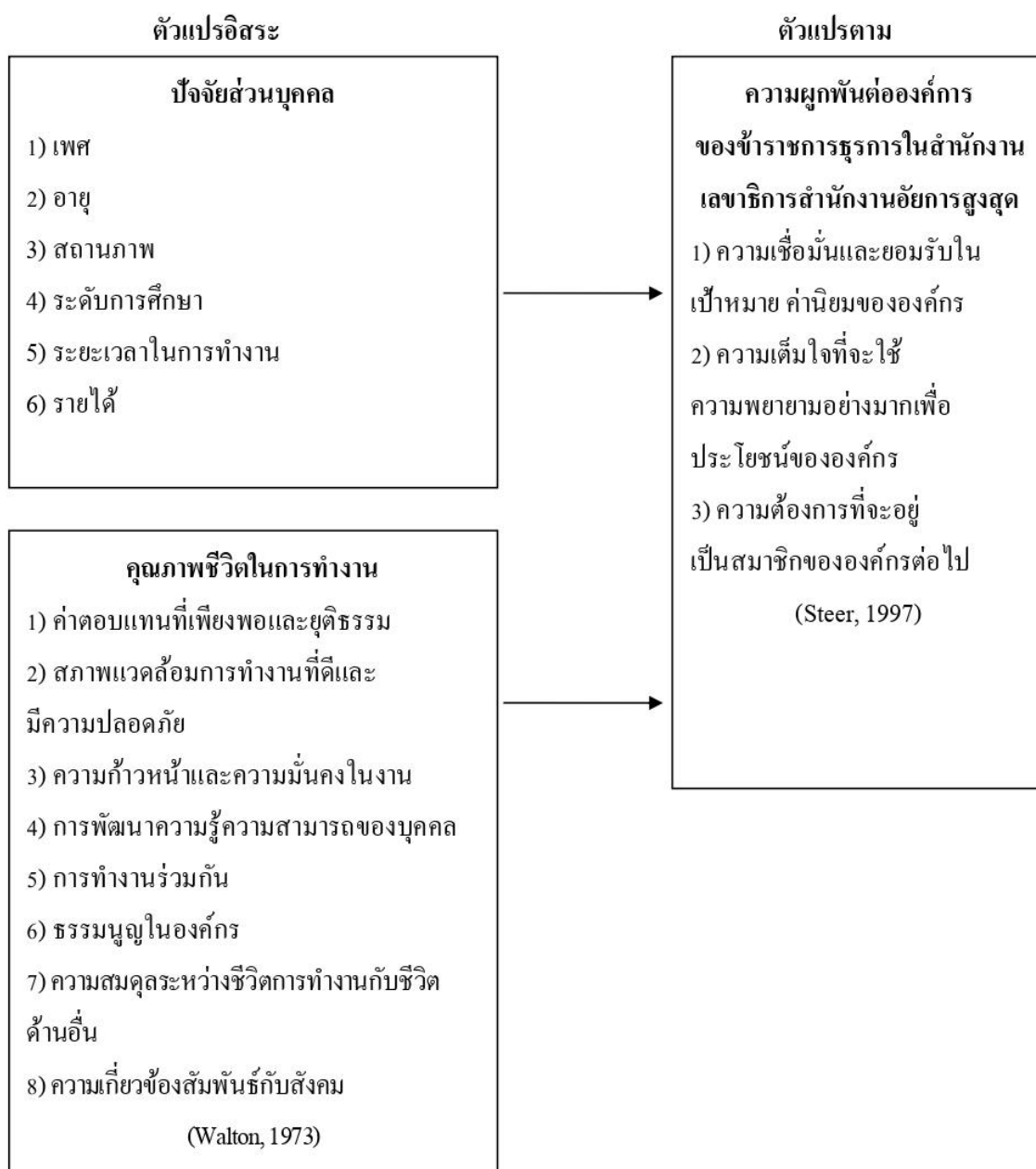
1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Walton, 1973) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ (Steer, 1997)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Walton, 1973) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ (Steer, 1997)

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 429 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2567, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด)

2) กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 207 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ จำนวน 210 คน ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

3) กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพย์สิน จำนวน 10 คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการ จำนวน 3 เดือน ดำเนินการระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2567-เดือนธันวาคม 2567

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับจากการทำงานทุกอย่างในองค์กร จนทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้จากการทำงานที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เพียงพอแล้วยังสามารถเก็บเงินออมเพื่ออนาคต

2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานกว้างขวาง มีความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงชีพได้ในระยะยาว และมีสิทธิที่จะก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่งของตนเอง

4) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง รวมถึงส่งไปฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

5) การทำงานร่วมกัน หมายถึง บุคลากรมีความสามัคคีกัน ปรึกษาหารือพูดคุย แลกเปลี่ยนปัญหากัน และช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

6) ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความเสมอภาค และยุติธรรม รู้สึกไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง บุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ สามารถจัดสรรเวลาจากการทำงานไปทำกิจกรรมอื่นได้

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง บุคลากรได้เข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งในการได้ช่วยเหลือสังคม เช่น เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา การได้เข้าร่วมเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายให้แก่ประชาชน

1.7.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการตุลาการ ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เช่น มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลเชื่อมั่นและเชื่อถือค่านิยมในองค์กร บุคคลนั้นจะแสดงออกกับการรู้สึกถึงความภาคภูมิใจกับการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง มีความเต็มใจที่จะสละเวลาส่วนตัว และอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง มีความจงรักภักดี และพยายามรักษาสภาพให้เป็นสมาชิกภายในองค์กรต่อไป

1.7.3 บุคลากร ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการตุลาการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 สามารถนำไปปรับปรุง แก้ไขปัญหา และพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนทางการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8.2 องค์กรสามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง มีความสามารถ ประสิทธิภาพ ทำให้ลดงบประมาณในการสรรหาทรัพยากรบุคคลใหม่

1.8.3 องค์กรสามารถนำผลที่ได้ไปใช้กำหนดแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน
- 2.3 ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานราชการรัฐการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Arthur (1981) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยา ของคนกับความ เป็นอยู่ หรือความสุขโดยรวม เช่น ความพึงพอใจต่อชีวิตทางบวก

Arnold & Feldman (1986) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกอย่าง เช่น บุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่ง มีจุดประสงค์ให้บุคคลเกิดการพัฒนา และทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจ

2.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

(Maslow 1943) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด และมีความต้องการ มากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกคนต่างดิ้นรนเพื่อต่อสู้จุมงหมายของตนเอง สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่ เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับตามที่ต้องการแล้วก็ยังมีความ ต้องการนั้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงลำดับขั้นตอนความต้องการที่ ต้องตอบสนองเป็นลำดับขั้นจากข้างล่างไปสู่บนยอด ขอบข่ายทฤษฎีของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐาน ของสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

- 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด
- 2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญ
- 3) ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ

ต่อไป



รูปที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา : เจมส์ แมคกราท 2009

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงลำดับขั้นตอนความต้องการที่ต้องตอบสนองเป็นลำดับขั้นจากข้างล่างไปสู่บนยอด สามารถอธิบายตามการแบ่งในรูปที่ 2.1 ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ปัจจัย 4 น้ำ อากาศ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) จะเกิดเมื่อขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งในขั้นนี้ต้องการที่จะมีความปลอดภัยในทรัพย์สินและชีวิตของตนเอง ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ปราศจากการประสพอุบัติเหตุ ความมั่นคงในทางด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัย จากโรคร้าย ไข้เจ็บ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรม ความมั่นคงในอาชีพ หน้าที่การงาน ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยการใช้สัญญาจ้าง ข้อตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพ แรงงาน หรือมีการประกันการว่างงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการได้รับความรัก และเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เมื่อความต้องการของร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยได้ตอบสนองความต้องการแล้ว ขั้นต่อไป คือ ต้องการได้รับยอมรับนับถือจากคนอื่น การให้ความรัก การให้อภัย รวมถึงความเป็นมิตรต่อผู้อื่น และความใส่ใจต่อสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ ได้แก่ 1. ต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) มีความสามารถและความ สำเร็จ 2. ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) การได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้อื่น โดยได้รับคำสรรเสริญต่างๆ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) หมายถึง การไม่พึงเล็งผลประโยชน์ของตนเอง แต่จะพึงเล็งผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นส่วนสำคัญ ความต้องการแยกได้ 2 ประเภท คือ 1. ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านชีวิตและทางด้านความมั่นคงปลอดภัย 2. ความต้องการที่สูงขึ้นไปจากขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความรักและความ เป็นเจ้าของ ความเคารพนับถือและความสมบูรณ์ของชีวิต Maslow ได้ให้เหตุผลว่า คนจะตายถ้าหากไม่ได้รับความต้องการขั้นพื้นฐาน และจะรู้สึกว้าว้าต้อยและไม่พอใจหากความรักและความเคารพนับถือไม่ได้เติมเต็ม และหากเขาไม่สามารถเข้าถึงความสมบูรณ์ของชีวิตได้

2.1.2 ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของ Murray (Murray's Manifest Need Theory)

Murray (1938) เป็นนักทฤษฎีด้านแรงจูงใจที่เป็นที่รู้จัก ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1969 การศึกษาของ Murray เขียนไว้ในหนังสือ “Explorations in Personality” Murray พบว่า มนุษย์สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มได้ โดยพิจารณาจากความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงความรุนแรงของความ ต้องการ (Intensity) และทิศทางของพฤติกรรม(direction) ซึ่งการพิจารณามนุษย์นั้น ยังต้องมองโดย ส่วนรวม (Holistic View) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล หมายถึง การขาดในบางสิ่งที่ยังร่างกายตอบสนองด้วยพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้ได้สิ่งนั้น ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดพื้นฐานของนักจิตนักวิจัยในสมัยต่อมา และ Murray ได้แบ่งบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางด้านพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Primary Needs) ซึ่งได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด
2. ความต้องการในขั้นทุติยภูมิ (Secondary Needs) เช่น ความต้องการความสำเร็จ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการมีความเป็นผู้นำ ต้องการความเป็นอิสระ ต้องการ การดูแลเอาใจใส่ และต้องการความสนุกสนาน

Murray ได้มีความเชื่อว่า ความต้องการที่มีความรุนแรงมากกว่าจะถูกแสดงออกมาบ่อยครั้งกว่า จนก่อให้เกิดพฤติกรรมที่รุนแรงชัดเจนมากขึ้นด้วย และบุคลิกภาพของบุคคล เป็นผลมาจากความต้องการขั้นทุติยภูมิด้วย เช่น ต้องการประสบความสำเร็จและการเอาใจใส่

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) เป็นทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับแนวคิดการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด มีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ 3 สิ่ง คือ

1. ต้องการความสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) คือ ความปรารถนาที่จะทำให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน พยายามที่จะเอาชนะปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ หรือแก้ไขปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จ บุคลากรที่มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีคุณลักษณะดังนี้

- 1.1 ชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริงๆ
- 1.2 ชอบสิ่งที่ป้อนกลับ โดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้
- 1.3 ชอบที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพและเกี่ยวข้องกับบุคลากรอื่นๆ ในสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกัน และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ดังนี้

- 2.1 มีความพยายามที่รักษาความสัมพันธ์กับบุคคลผู้อื่นหรือบุคคลรอบข้าง
- 2.2 อยากจะให้บุคลากรอื่นชื่นชอบ
- 2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการพูดคุยเล่น
- 2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์การ

3. ต้องการมีอำนาจ (need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคลากรอื่นเอาไว้หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ดังนี้

- 3.1 ชอบอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคลากรอื่น
- 3.2 ชอบความสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคลากรอื่น

2.1.4 Walton (Walton, 1973) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง บุคลากรมีชีวิตอย่างมีความสุข เช่น มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจในช่วงเวลาทำงานประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่

1) การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรม คือ รายได้จากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการอื่น ๆ เหมาะสมกับการดำรงชีวิต

2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงปลอดภัย มีความสะดวกสบาย และมีลักษณะที่ไม่เสี่ยงภัยไม่ทำให้เสียสุขภาพอนามัย

3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล คือ เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้และการใช้ความสามารถของตนเอง โดยมีโอกาสทำงานที่สำคัญที่ต้องใช้ทักษะเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความท้าทาย

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ มีการก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคง โดยมีการกำหนด career path ที่ชัดเจน รวมถึงเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนรอบข้าง และคนในครอบครัว

5) การบูรณาการหรือการทำงานร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการว่าร้ายให้กัน

6) สิทธิของพนักงานและธรรมเนียมในองค์กร คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อีกทั้งให้ความเคารพกัน เท่าเทียมกัน ไม่มีบุคคลใดถูกเอาเปรียบเปรียบกัน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่น คือ มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและไปทำกิจกรรมอื่นได้

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การได้เข้าร่วมกิจกรรมตามที่หน่วยงานกำหนด เช่น กิจกรรมจิตอาสาที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจในช่วงเวลาทำงาน มีชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน เป็นการได้รับความต้องการจากองค์กรที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ อีกทั้ง ยังส่งผลต่อความผูกพัน อีกด้วย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ (Walton, 1973) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของสมาชิกที่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร สามารถอุทิศเวลา สละประโยชน์ส่วนตัว เต็มใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และอยากรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

Porter & Smit (1991) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร คือ บุคคลที่พร้อมที่จะสนับสนุนงานขององค์กร โดยมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ บุคคลที่มีความพยายามทำงาน เต็มใจที่จะเสียสละเวลา อย่างมาก เพื่อให้งานสำเร็จ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ และอยากปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร และสนับสนุนงานขององค์กร สามารถทำงานในองค์กรอย่างมีความภาคภูมิใจ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ มีความเต็มใจที่สละเวลาส่วนตัว อุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คือ บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และบอกคนอื่นอย่างภาคภูมิใจว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

Miner (1992) แบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน

2. ด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่คิดว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และได้แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตั้งใจทำงานเต็มที่ และอยากรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง การศึกษา
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ว่ามีเป็นอย่างไร เช่น งานที่ไม่มีโอกาสได้ไปพบปะกับผู้อื่น งานที่มีความมีอิสระในการทำงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับจากประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ผ่านมา

Cherrington (1994) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานมาก และอายุงานในองค์กรนานกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และผู้หญิงจะมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย และผู้ที่มีการศึกษาค่ำ จะมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน กล่าวว่า การที่มีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญ มีส่วนร่วมในงานจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมาก หากมีความขัดแย้งหรือความสับสนในงานก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ลักษณะขององค์กร กล่าวว่า การที่องค์กรได้กระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ และพร้อมที่จะอุทิศเวลาส่วนตนเพื่อให้งานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบผลสำเร็จ และพร้อมที่จะบอกคนอื่นอย่างภาคภูมิใจว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรนี้ดีที่สุดในแล้ว และเมื่อเกิดความผูกพันแล้วก็สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Steers (1977) ใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2.3 ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

2.3.1 ประวัติความเป็นมาขององค์กรอัยการ

อำนาจหน้าที่สำคัญบางประการของพนักงานอัยการปัจจุบันมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา เรียกว่าตำแหน่ง “ยกกระบัตร” ซึ่งมีหน้าที่สอดส่องดูแลความผิดและความชอบของเจ้าเมือง กรมการเมืองซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจตุลาการด้วยในสมัยนั้น และสอดส่องอรรถคดีความทั่วไปในหัวเมือง โดยรัชกาลที่ 5 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จัดตั้งกรมอัยการขึ้น โดยอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 มีพระบรมราชโองการประกาศรวมพนักงานอัยการซึ่งแยกเป็นอัยการหัวเมือง กับอัยการกรุงเทพฯ มาไว้ที่กรมอัยการ เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2458 ทรงมีพระราชดำริให้เปลี่ยนชื่อเรียกคำว่า “ยกกระบัตร” เป็นคำว่า “อัยการ” ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2549

สำนักงานอัยการสูงสุด เดิมเป็นกรมอัยการ ในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อย ได้มีประกาศคณะรักษา ความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แยกกรมอัยการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงใด ๆ ออกจากกระทรวงมหาดไทย ให้เป็นหน่วยงานราชการอิสระอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง และเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ”, “รองอธิบดีกรมอัยการ” เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับ

ต่อมาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 255 ได้กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ โดยชื่อว่างค์กรอัยการ และรับรองการใช้ อำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการไว้อย่างชัดเจนว่า ให้พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดี และการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างเที่ยงธรรม การแต่งตั้งและการให้อัยการสูงสุดพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามมติคณะกรรมการอัยการและได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภาเป็นการยกฐานะสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญที่มีความเป็นอิสระ ไม่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภา และมีหน่วยธุรการเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา

ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรอัยการอีกครั้ง โดยเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้ทำการรัฐประหารและประกาศยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 และต่อมาในปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ โดยให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญไว้ในหมวด 13 องค์กรอัยการ มาตรา 248 กำหนดให้องค์กรอัยการมีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วเที่ยงธรรม และปราศจากอคติทั้งปวง และไม่ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง มีการบริหารงานบุคคลที่ต้องดำเนินการ โดยคณะกรรมการอัยการ มีมาตรการตามกฎหมายป้องกันมิให้พนักงานอัยการกระทำการหรือดำรงตำแหน่งใดอันอาจมีผลให้การสั่งคดีหรือการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปโดยเที่ยงธรรมหรือปราศจากอคติหรืออาจทำให้มีการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งเป็นก้าวสำคัญอีกครั้งสำหรับองค์กรอัยการและพนักงานอัยการในการอำนวยความยุติธรรมในฐานะทนายแผ่นดิน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

อัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2) ควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารราชการปฏิบัติราชการ และบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผน และประเพณีปฏิบัติของทางราชการ
- 3) บริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุ

2.3.2 อัยการสูงสุด มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรที่สำคัญ คือ

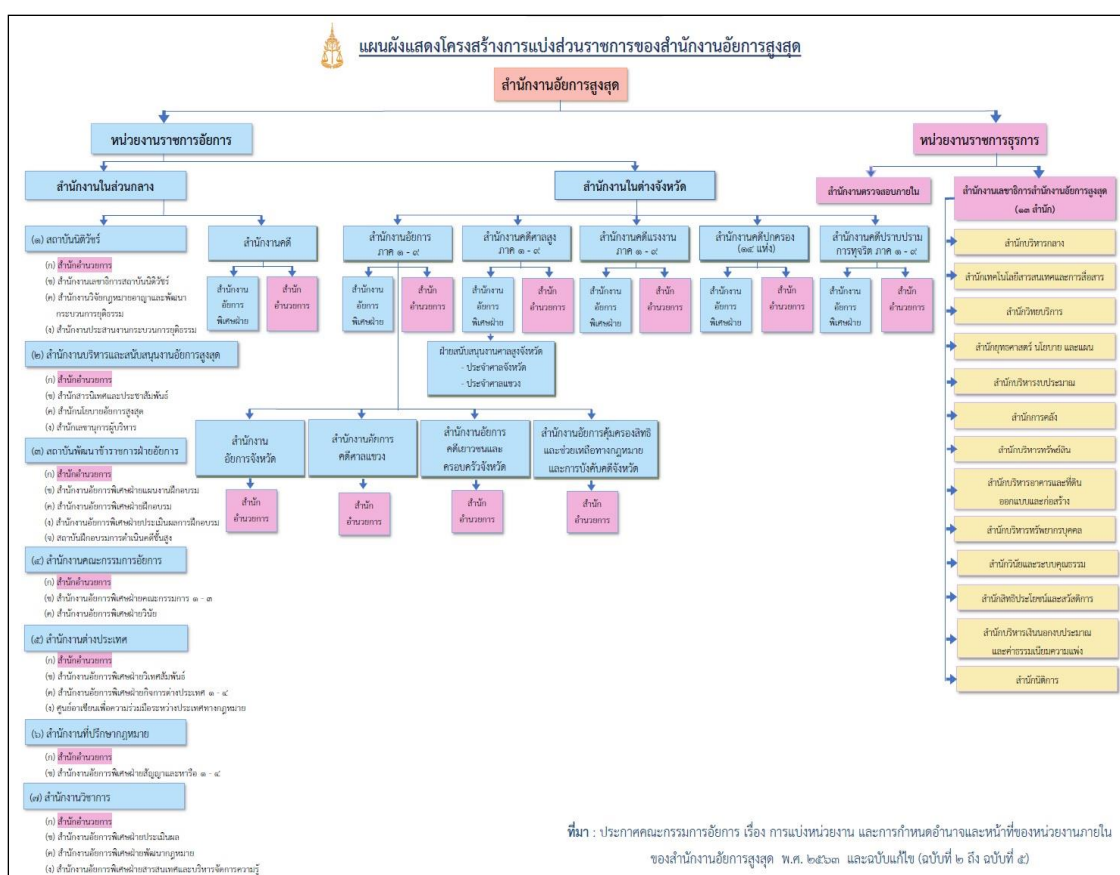
1) มุ่งพัฒนาองค์กรอัยการ

เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานอำนวยความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และ

คุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยมุ่งพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับกระแสความเจริญของเทคโนโลยี ตามบริบทของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

2) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สร้างความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรอัยการ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติในการทำงานเพื่อประชาชนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตระหนักถึงจริยธรรมในวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนเชิดชูคุณดีและคนเก่งให้มีบทบาทนำในสำนักงานอัยการสูงสุด



ที่มา : ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับแก้ไข (ฉบับที่ ๒ ถึง ฉบับที่ ๕)

รูปที่ 2.2 แผนผังแสดง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

3) รับผิดชอบงานจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี บริหารและจัดสรรงบประมาณ การวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี

4) รับผิดชอบงานจัดองค์กร งานจัดระบบงาน งานอัตรากำลัง งานบริหารงานบุคคล และงานวินัยของข้าราชการตุลาการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด งานการคลัง งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล รวมถึงการจัดทำแผนงาน ดังกล่าว และงานอื่นที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการใดโดยเฉพาะ

5) รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบาย แผน กฎหมาย ระเบียบ และ มาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของข้าราชการตุลาการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด

6) รับผิดชอบงานติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ในสำนักงานอัยการสูงสุด

7) รับผิดชอบงานอาคารและที่ดินของสำนักงานอัยการสูงสุด

8) รับผิดชอบงานพิพิธภัณฑสถานและงานห้องสมุด

9) รับผิดชอบงานบริหารจัดการงานทั่วไปที่สนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีหน่วยงานย่อยในการกำกับดูแลจำนวนทั้งสิ้น 13 สำนักงาน ดังนี้

- 1) สำนักบริหารทรัพย์สิน
- 2) สำนักนิติการ
- 3) สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง
- 4) สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน
- 5) สำนักบริหารงบประมาณ
- 6) สำนักการคลัง
- 7) สำนักบริหารกลาง
- 8) สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- 9) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- 10) สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง
- 11) สำนักวินัยและระบบคุณธรรม
- 12) สำนักวิทยบริการ
- 13) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.3.3 เลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรที่สำคัญ คือ

1. มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานได้อย่างมีความสุข ในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัย ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี
2. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนหลักธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญญา จันทร์สว่าง (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับ กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธ ทางอากาศชัยบาดาล จำนวน 112 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งสถิติที่ใช้ Independent sample t-test และ ANOVA พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.80) ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ส่วนด้าน รายได้ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สุลิตกร ดอนทอง (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y จำนวน 400 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ซึ่งสถิติที่ใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent sample t-test และ ANOVA การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์สูงมาก ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงมาก ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับความสัมพันธ์สูงมาก และ ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กร ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

เอกพล เทียมแสน อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 52 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent sample t-test และ One way ANOVA และวิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการศาลยุติธรรมอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

วิภา อ่ำกลัด (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในสายงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent sample t-test และ One way ANOVA , Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มี

ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .682 และความผูกพันองค์กรโดยความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .732

อภิศักดิ์ ชัดปัญญา (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 228 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กองเพชร อิมใจ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 174 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการหาค่า Pearson Correlation จากผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.35, SD = .37$) และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.51, SD = .48$) นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = 0.767$)

พิชญญา นิลพันธ์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ด่านลลิ่ง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จำนวน 133 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent sample t-test และ (One way ANOVA) จากผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นอกจากนี้ยังพบว่าการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และตำแหน่งงาน กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าแตกต่างกัน ส่วนภูมิฐานะต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วันดี บัวปรางค์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายปฏิบัติการ ในจังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Pearson Correlation จากผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($r=0.896$)

วิรินทร์ อินทมะโน (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตภาคใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตภาคใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 141 คน โดยเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Pearson Correlation จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการ ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 429 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ (16 พฤษภาคม 2567) จำนวน 14 สำนักงาน ได้แก่ 1) สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด 2) สำนักการคลัง 3) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) สำนักนิติการ 5) สำนักบริหารกลาง 6) สำนักบริหารงบประมาณ 7) สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง 8) สำนักบริหารทรัพย์สิน 9) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล 10) สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง 11) สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน 12) สำนักวิทยบริการ 13) สำนักวินัย และระบบคุณธรรม 14) สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนข้าราชการธุรการในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

สำนักงานในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	จำนวนข้าราชการธุรการ
1. สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	38
2. สำนักการคลัง	54
3. สำนักนิติการ	12
4. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	54
5. สำนักบริหารกลาง	33
6. สำนักบริหารงบประมาณ	34
7. สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่า ธรรมเนียมความแพ่ง	19
8. สำนักบริหารทรัพย์สิน	61
9. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	49
10. สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบ และก่อสร้าง	23
11. สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน	24
12. สำนักวิทยบริการ	5
13. สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	10
14. สำนักวินัยและระบบคุณธรรม	13
รวม	429

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 210 คน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ซึ่งกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 โดยคำนวณตามสูตร ดังนี้

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

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมดหรือกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่

ใช้

ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05

แทนค่าด้วยตัวแปรตามสมการดังนี้

$$n = \frac{429}{1 + (429(0.05)^2)}$$

$$n = 206.99 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรดังกล่าว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 207 คน ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน

กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกจากข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพย์สิน จำนวน 10 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ โดยเกณฑ์การให้คะแนนใช้มาตราวัดแบบ rating scale 5 ระดับ มีข้อความทั้งสิ้น 26 ข้อ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล จำนวน 3 ข้อ
5. การทำงานร่วมกัน จำนวน 3 ข้อ
6. ธรรมเนียมในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น จำนวน 4 ข้อ
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ มีข้อความทั้งสิ้น 9 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร จำนวน 3 ข้อ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 3 ข้อ
3. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำนวน 3 ข้อ

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการรัฐการ ใน ส่วนที่ 2 และ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐการ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตรวัดและมี เกณฑ์ให้คะแนนแบบ (rating scale) ดังนี้

มากที่สุด	=	5 คะแนน
มาก	=	4 คะแนน
ปานกลาง	=	3 คะแนน
ต่ำ	=	2 คะแนน
ต่ำที่สุด	=	1 คะแนน

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน กำหนดให้ คะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน และคะแนนต่ำสุด คือ 1 คะแนน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรของความกว้างของแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

สรุปแต่ละระดับช่วงชั้นจะมีคะแนนเฉลี่ย = 0.80 โดยเกณฑ์การพิจารณาสามารถกำหนด ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

มีค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ย 3.41- 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
มีค่าเฉลี่ย 2.61- 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
มีค่าเฉลี่ย 1.81- 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยต่ำ
มีค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ อื่นๆ

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structural Interview) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 2 ข้อ

ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวพร้อมกับการบันทึกเสียงบทสนทนา และจดบันทึกข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับต่อไป

3.2.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างเครื่องมือให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในครั้งนี้

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3) นำแบบสอบถามที่ได้ร่างไว้เรียบร้อยแล้วนำไปเสนอท่านอาจารย์ที่ปรึกษาในงานวิจัย ช่วยพิจารณาตรวจสอบข้อคำถาม ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4) เมื่อแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณา จำนวน 3 ท่าน เพื่อสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำมาหาค่า (IOC : Index of item – objective congruence) โดยมีหลักเกณฑ์ให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC ดังนี้

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

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

โดยวัดผลซึ่งพิจารณาจากคะแนน IOC (ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม) ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คะแนน มีค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 คะแนน ต้องมีการปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

จากผลการวิเคราะห์เลือกหาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ทั้งนี้จากผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง และความสมบูรณ์เชิงเนื้อหา โดยสรุปภาพรวมปรากฏว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.96 ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1 จึงนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

5) นำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 รวมจำนวน 35 ข้อ ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

(Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น ต้องมากกว่า > 0.7 ซึ่งผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยรวมได้ค่าเท่ากับ 0.95 ดังนี้

ส่วนที่ 2 คำถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	เท่ากับ	0.898
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	เท่ากับ	0.893
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	เท่ากับ	0.896
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	เท่ากับ	0.894
5. การทำงานร่วมกัน	เท่ากับ	0.905
6. ธรรมเนียมในองค์กร	เท่ากับ	0.903
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	เท่ากับ	0.886
8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	เท่ากับ	0.907

ส่วนที่ 3 คำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	เท่ากับ	0.897
2. ความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	เท่ากับ	0.918
3. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	เท่ากับ	0.904

6) สร้างแบบสัมภาษณ์ กำหนดให้มีเนื้อหาตามกรอบแนวคิดวิจัย และนำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องครบถ้วน และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบตามสะดวก ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำมาจัดทำแบบสอบถามออนไลน์จัดทำใน Google Form เพื่อใช้ใน

การเก็บรวบรวม เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปประมวลผล วิเคราะห์ผล ทางสถิติต่อไป

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการ นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์จากข้าราชการธุรการสำนักบริหารทรัพย์สิน จำนวน 10 คน และจัดบันทึกผลข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใน 2 รูปแบบ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ ซึ่งสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่ออธิบายสมมุติฐาน ทดสอบสมมุติฐาน วิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ใช้เครื่องมือทางสถิติทดสอบ ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

2.2 สถิติที่ใช้ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้

2.3 สถิติที่ใช้ Pearson Correlation Coefficient สำหรับวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (Bartz, 1999)

0.80 ขึ้นไป	คือ	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.60 ถึง 0.79	คือ	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.40 ถึง 0.59	คือ	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.20 ถึง 0.39	คือ	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	คือ	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์และสรุปผล ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายลักษณะเชิงพรรณนาความ เพื่อจะได้ตอบคำถาม ในการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ตุรกร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ผลข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 210 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ข้าราชการตุรกรสำนักบริหารทรัพย์สิน
จำนวน 10 คน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลา
ในการทำงาน และรายได้ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการตุรกร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	67	31.9
หญิง	143	68.1
รวม	210	100

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 210 คน โดยส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง
จำนวน 143 คน (ร้อยละ 68.1) และเพศชาย จำนวน 67 คน (ร้อยละ 31.9)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	45	21.4
31-40 ปี	132	62.9
41-50 ปี	28	13.3
51 ปีขึ้นไป	5	2.4
รวม	210	100

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 210 คน ส่วนใหญ่ จะอยู่ในช่วงอายุ 31 -40 ปี มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 132 คน (ร้อยละ 62.9) รองลงมาคือช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 21.4) , อายุในช่วง 41-50 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 13.3) และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.4) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	115	54.8
สมรส	89	42.4
อื่นๆ (หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่)	6	2.9
รวม	210	100

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 210 คน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีสถานภาพ โสดมากที่สุด จำนวน 115 คน (ร้อยละ 54.8) รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 89 คน (ร้อยละ 42.4) และมีสถานภาพอื่นๆ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.9) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	7.6
ปริญญาตรี	147	70
ปริญญาโท	47	22.4
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	210	100

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 210 คน ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 147 คน (ร้อยละ 70) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 47 คน (ร้อยละ 22.4) และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 7.6) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	50	23.8
1 – 3 ปี	108	51.4
4 – 6 ปี	31	14.8
มากกว่า 6 ปี	21	10.0
รวม	210	100

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 210 คน โดยส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี มากที่สุด จำนวน 108 คน (ร้อยละ 51.4) รองลงมา คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 23.8), 4 – 6 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 14.8) และมากกว่า 6 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.0) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	59	28.1
20,001 – 30,000 บาท	115	54.8
30,001 – 40,000 บาท	30	14.3
40,001 บาทขึ้นไป	6	2.9
รวม	210	100

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 210 คน โดยส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 115 คน (ร้อยละ 54.8) รองลงมาคือมีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 59 คน (ร้อยละ 28.1) รายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 30 คน (ร้อยละ 14.3) และ รายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.9) ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.2.1 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม (N=210)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.98	0.75	มาก	7
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัย	4.01	0.63	มาก	6
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.29	0.48	มากที่สุด	1
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	4.09	0.63	มาก	3
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.21	0.51	มากที่สุด	2
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	4.08	0.57	มาก	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่น	3.87	0.66	มาก	8
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.03	0.54	มาก	5
รวม	4.07	0.45	มาก	

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.29 รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย = 4.21 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย = 4.09 ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย = 4.08 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ย = 4.03 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย = 4.01 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย = 3.98 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าเฉลี่ย = 3.87 ตามลำดับ

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3.98	0.75	มาก	2
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.91	0.89	มาก	3
3. รู้สึกพึงพอใจในการขึ้นอัตราค่าตอบแทน	4.05	0.84	มาก	1
รวม	3.98	0.75	มาก	

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รู้สึกพึงพอใจในการขึ้นอัตราค่าตอบแทน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.05 รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย = 3.98 และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย = 3.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.00	0.67	มาก	2
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.06	0.76	มาก	1
3. สถานที่ทำงานกว้างขวางมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.99	0.78	มาก	3
รวม	4.01	0.63	มาก	

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.06 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ย = 4.00 และสถานที่ทำงานกว้างขวาง มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย = 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้ในระยะยาว	4.18	0.61	มาก	4
2. มีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานเป็นอาชีพที่มีความยั่งยืน และมั่นคง	4.41	0.59	มากที่สุด	1
3. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	4.24	0.66	มากที่สุด	3
4. งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้อย่างยั่งยืน	4.33	0.66	มากที่สุด	2
รวม	4.29	0.48	มากที่สุด	

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานเป็นอาชีพที่มีความยั่งยืน และมั่นคง มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.41 รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้อย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย = 4.33 มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย = 4.24 และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้ในระยะยาว มีค่าเฉลี่ย = 4.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน	4.05	0.75	มาก	3
2. หน่วยงานมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.07	0.72	มาก	2
3. หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรให้ตรงกับสายงาน	4.15	0.71	มาก	1
รวม	4.09	0.63	มาก	

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรให้ตรงกับสายงาน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.15 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.07 และมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน

ด้านการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านสามารถขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้	4.23	0.65	มากที่สุด	2
2. หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.10	0.66	มาก	3
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.60	มากที่สุด	1
รวม	4.21	0.51	มากที่สุด	

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.31 รองลงมา คือ ท่านสามารถขอคำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้ มีค่าเฉลี่ย = 4.23 และหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีค่าเฉลี่ย = 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กร

ด้านธรรมนุญในองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากร ทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน	4.02	0.65	มาก	3
2. สามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชาได้	4.07	0.74	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวความเป็น ส่วนตัว	4.17	0.60	มาก	1
รวม	4.08	0.57	มาก	

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านธรรมนุญในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวความเป็นส่วนตัว มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.17 รองลงมา คือ สามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ย = 4.07 และผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย = 4.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตด้านอื่น	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว ได้อย่างสมดุล	3.90	0.67	มาก	2
2. มีปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผล กระทบต่อชีวิตประจำวัน	3.88	0.91	มาก	3
3. สามารถจัดสรรเวลาทำงานได้ และมีเวลา พักจากการทำงานในแต่ละวัน	3.91	0.80	มาก	1
4. มีเวลาที่จะทำกิจกรรมอื่นนอกเหนือจาก การทำงาน และมีเวลาให้ครอบครัวอย่าง เพียงพอ	3.80	0.81	มาก	4
รวม	3.87	0.66	มาก	

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น โดยภาพรวม พบว่า ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถจัดสรรเวลาทำงานได้ และมีเวลาพักจากการทำงานในแต่ละวัน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 3.91 รองลงมา คือ สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างสมดุล มีค่าเฉลี่ย = 3.90 มีปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย = 3.88 และมีเวลาที่จะทำกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากการทำงาน และมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย = 3.80ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม	4.09	0.59	มาก	1
2. มีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงานที่ ปฏิบัติอยู่ต่อสาธารณชนได้รับทราบ	4.01	0.71	มาก	2
3. ลักษณะงานของท่านมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมในงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม	4.00	0.66	มาก	3
รวม	4.03	0.54	มาก	

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องมีความ
รับผิดชอบต่อสังคม มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.09 รองลงมา คือ มีการประชาสัมพันธ์
ประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติอยู่ต่อสาธารณชนได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ย = 4.01 และลักษณะงานของท่าน
มีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมในงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย
= 4.00 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

4.3.1 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม (N = 210)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4.36	0.50	มากที่สุด	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.46	0.48	มากที่สุด	1
3. ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	4.35	0.67	มากที่สุด	3
รวม	4.39	0.45	มากที่สุด	

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.46 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย = 4.36 และด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย = 4.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สามารถทำงานในองค์กรอย่างมีความ ภาคภูมิใจ	4.20	0.64	มาก	3
2. พร้อมที่จะสนับสนุนงานขององค์กรให้ ประสบความสำเร็จ	4.36	0.69	มากที่สุด	2
3. เชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการ ขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย	4.50	0.60	มากที่สุด	1
รวม	4.35	0.50	มากที่สุด	

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.50 รองลงมา คือ พร้อมที่จะสนับสนุนงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย = 4.36 และสามารถทำงานในองค์กรอย่างมีความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย = 4.20ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จของงาน	4.39	0.58	มากที่สุด	3
2. คิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่ากับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ	4.45	0.61	มากที่สุด	2
3. มีความพยายามและเอาใจใส่ในงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.56	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.46	0.48	มากที่สุด	

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความพยายามและเอาใจใส่ในงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.56 รองลงมา คือ คิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่ากับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย = 4.45 และทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. รู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิด จะลาออกไปทำงานที่อื่น	4.20	0.78	มาก	3
2. รู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้าน หลังที่สอง	4.33	0.84	มากที่สุด	2
3. มีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ ที่ได้รับ ราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด	4.51	0.68	มากที่สุด	1
รวม	4.35	0.67	มากที่สุด	

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ ที่ได้รับราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.51 รองลงมา คือ รู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง มีค่าเฉลี่ย = 4.33 และรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นมีค่าเฉลี่ย = 4.20 ตามลำดับ

4.4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.330**	0.000	ต่ำ
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	0.562**	0.000	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.564**	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	0.656**	0.000	สูง
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	0.541**	0.000	ปานกลาง
6. ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	0.555**	0.000	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.472**	0.000	ปานกลาง
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.366**	0.000	ต่ำ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.695**	0.000	สูง

Correlation is significant at the 0.01 level (2.tailed).

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในภาพรวมระดับสูง มีค่า ($r=0.695$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r=0.656$)

เมื่อพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.330$) และค่า ($sig=0.000$)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.562$) และค่า ($\text{sig}=0.000$)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.564$) และค่า ($\text{sig}=0.000$)

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.656$) และค่า ($\text{sig}=0.000$)

ด้านการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.541$) และค่า ($\text{sig}=0.000$)

ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.555$) และค่า ($\text{sig}=0.000$)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.472$) และค่า ($\text{sig}=0.000$)

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.366$) และค่า ($\text{sig}=0.000$)

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตัวแปรเพศ คือ เพศหญิง และเพศชาย โดยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ (Independent sample t-test) และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	จำนวน	จำแนกตามเพศ			
			\bar{x}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	ชาย	67	4.23	0.50	-2.441	0.015*
	หญิง	143	4.41	0.48		
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	67	4.30	0.51	-3.302	0.001*
	หญิง	143	4.53	0.44		
3. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ชาย	67	4.16	0.87	-2.287	0.025*
	หญิง	143	4.43	0.54		
รวม	ชาย	67	4.23	0.51	-3.464	0.001*
	หญิง	143	4.46	0.39		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายในทุกด้าน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ	จำนวน	จำแนกตามอายุ				ผลทดสอบ
			\bar{x}	S.D.	F	Sig.	
1. ด้านความ เชื่อมั่นและ ยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กร	อายุไม่เกิน 30 ปี	45	4.296	.467	.553	.647	ไม่แตกต่าง
	อายุ 31 – 40 ปี	132	4.386	.487			
	อายุ 41 – 50 ปี	28	4.333	.641			
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	5	4.200	.182			
2. ด้านความเต็ม ใจที่จะใช้ ความพยายาม อย่างมากเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	อายุไม่เกิน 30 ปี	45	4.296	.433	.318	.025*	แตกต่าง
	อายุ 31 – 40 ปี	132	4.525	.478			
	อายุ 41 – 50 ปี	28	4.500	.540			
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	5	4.200	.182			
3. ความต้องการ ที่จะอยู่ เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	อายุไม่เกิน 30 ปี	45	4.259	.486	.384	.765	ไม่แตกต่าง
	อายุ 31 – 40 ปี	132	4.368	.714			
	อายุ 41 – 50 ปี	28	4.392	.816			
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	5	4.466	.380			
รวม	อายุไม่เกิน 30 ปี	45	4.284	.387	1.229	.300	ไม่แตกต่าง
	อายุ 31 – 40 ปี	132	4.426	.453			
	อายุ 41 – 50 ปี	28	4.408	.545			
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	5	4.288	.185			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ในทุก ๆ ด้าน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตาราง 4.23 แสดงผลทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	-0.228*	-0.203	0.963
31 – 40 ปี	-	-	0.252	0.325
41 – 50 ปี	-	-	-	.3000
51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างอายุต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี กับอายุช่วง 31 -40 ปี

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อ องค์กร	สถานภาพ	จำนวน	จำแนกตามสถานภาพ				ผลทดสอบ
			\bar{x}	S.D.	F	Sig.	
1.ด้านความ เชื่อมั่นและ ยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กร	โสด	115	4.295	.523	2.049	.131	ไม่แตกต่าง
	สมรส	89	4.419	.456			
	อื่น ๆ	6	4.555	.583			
2. ด้านความ เต็มใจที่จะใช้ ความพยายาม อย่างมากเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	โสด	115	4.423	.505	.984	.376	ไม่แตกต่าง
	สมรส	89	4.513	.429			
	อื่น ๆ	6	4.555	.720			
3. ด้านความ ต้องการที่จะอยู่ เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	โสด	115	4.269	.656	2.605	.076	ไม่แตกต่าง
	สมรส	89	4.427	.708			
	อื่น ๆ	6	4.777	.403			
รวม	โสด	115	4.329	.472	2.811	.062	ไม่แตกต่าง
	สมรส	89	4.453	.404			
	อื่น ๆ	6	4.629	.533			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยสถานภาพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษา	จำนวน	จำแนกตามระดับการศึกษา				ผลทดสอบ
			\bar{x}	S.D.	F	Sig.	
1. ด้านความ เชื่อมั่นและ ยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยม ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.2708	.327	.307	.736	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	147	4.3696	.479			
	ปริญญาโท	47	4.3404	.607			
	สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-			
2. ด้านความเต็ม ใจที่จะใช้ ความพยายาม อย่างมากเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.3333	.384	.702	.497	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	147	4.4694	.477			
	ปริญญาโท	47	4.4965	.524			
	สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-			
3. ด้านความ ต้องการที่จะอยู่ เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.4375	.359	.240	.787	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	147	4.3560	.683			
	ปริญญาโท	47	4.3050	.754			
	สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-			
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.3472	.268	.107	.899	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	147	4.3983	.449			
	ปริญญาโท	47	4.3806	.505			
	สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ ในทุกด้าน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	จำนวน	จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
			\bar{X}	S.D.	F	Sig.	ผลทดสอบ
1. ด้านความ เชื่อมั่นและ ยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยม ขององค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	50	4.380	.420	1.182	.318	ไม่แตกต่าง
	1 - 3 ปี	108	4.373	.496			
	4 - 6 ปี	31	4.204	.491			
	มากกว่า 6 ปี	21	4.428	.676			
2. ด้านความเต็ม ใจที่จะใช้ ความพยายาม อย่างมากเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	50	4.526	.462	4.640	.004*	แตกต่าง
	1 - 3 ปี	108	4.413	.471			
	4 - 6 ปี	31	4.333	.509			
	มากกว่า 6 ปี	21	4.777	.412			
3. ความต้องการที่ จะอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป	น้อยกว่า 1 ปี	50	4.380	.476	.231	.875	ไม่แตกต่าง
	1 - 3 ปี	108	4.330	.743			
	4 - 6 ปี	31	4.419	.516			
	มากกว่า 6 ปี	21	4.285	.944			
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	50	4.428	.359	.831	.478	ไม่แตกต่าง
	1 - 3 ปี	108	4.372	.469			
	4 - 6 ปี	31	4.319	.419			
	มากกว่า 6 ปี	21	4.497	.580			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งการปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ดังนั้น จึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตาราง 4.27 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	-	0.113	0.193	-0.251*
1 - 3 ปี	-	-	0.080	-0.364*
4 - 6 ปี	-	-	-	-0.444*
มากกว่า 6 ปี	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความเห็นแตกต่างกับมากกว่า 6 ปี, 1 - 3 ปี มีความเห็นต่างกับกับมากกว่า 6 ปี และน้อยกว่า 4-6 ปี มีความเห็นต่างกับมากกว่า 6 ปี

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อ องค์กร	รายได้	จำนวน	จำแนกตามรายได้				ผลทดสอบ
			\bar{x}	S.D.	F	Sig.	
1.ความเชื่อมั่น และยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กร	ไม่เกิน 20,000	59	4.452	.418	1.515	.212	ไม่แตกต่าง
	20,001 – 30,000	115	4.313	.513			
	30,001 – 40,000	30	4.377	.551			
	40,001 บาทขึ้นไป	6	4.111	.655			
2. ความเต็มใจที่ จะใช้ ความพยายาม อย่างมากเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ไม่เกิน 20,000	59	4.565	.451	1.929	.126	ไม่แตกต่าง
	20,001 – 30,000	115	4.400	.473			
	30,001 – 40,000	30	4.477	.551			
	40,001 บาทขึ้นไป	6	4.666	.421			
ความต้องการที่ จะอยู่ เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	ไม่เกิน 20,000	59	4.423	.502	1.988	.117	ไม่แตกต่าง
	20,001 – 30,000	115	4.295	.729			
	30,001 – 40,000	30	4.511	.572			
	40,001 บาทขึ้นไป	6	3.8889	1.34440			
รวม	ไม่เกิน 20,000	59	4.4802	.35042	1.847	.140	ไม่แตกต่าง
	20,001 – 30,000	115	4.3362	.47880			
	30,001 – 40,000	30	4.4556	.45425			
	40,001 บาทขึ้นไป	6	4.2222	.64022			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่าในทุก ๆ ด้าน

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สำนักบริหารทรัพย์สิน จำนวน 10 คน

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่ารายได้ที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเสมอภาคไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบทำให้มององค์กรในแง่บวกไม่มีความรู้สึกอคติต่อองค์การ และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น หากเงินเดือนรวมค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ก็จะทำให้บุคลากร อยากรับงานในองค์กรตลอดไป รักและผูกพันในงานที่ทำ สามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กร

1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย เช่น การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ มีสภาพใหม่พร้อมใช้งาน คือ ความเอาใจใส่ขององค์กร ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สิน จะทำให้ข้าราชการธุรการไม่เกิดความกังวลในระหว่างปฏิบัติงาน มีความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานร่วมกับองค์กร เพราะบุคลากรทุกคนต้องการความปลอดภัยในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือทรัพย์สิน ก็จะเกิดความสบายใจ วางใจในการทำงาน จึงทำให้ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอยากทำงานและรักหน่วยงาน

มากยิ่งขึ้น รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย บุคลากรก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ผูกพันต่อองค์กร และอยากปฏิบัติงานต่อไปในระยะยาว

1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าการมีความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่บุคลากรคาดหวังอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ หากองค์กรมีความมั่นคง และแผนการก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็จะทำให้บุคลากรรักและผูกพันในองค์กร อีกทั้งทุ่มเทเพื่อองค์กรอีกด้วย ความมั่นคงและความก้าวหน้าถือเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากร อยากปฏิบัติงานกับต่อไปในระยะยาว และจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย เนื่องจากมองเห็นเส้นทางความก้าว ในสายอาชีพ

1.4 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคน ต้องการพัฒนาความสามารถตนเองให้ดีและเก่งขึ้น การที่องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ย่อมหมายถึงว่าองค์กรให้ความสำคัญ และเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพต่อไปได้ หากองค์กรให้ความสำคัญในการใช้ความสามารถตามความถนัดจัด โครงการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้น ก็จะทำให้ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งได้บุคลากรที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ความทันสมัย คนดี คนเก่ง มาพัฒนาองค์กรให้ องค์กรประสบผลสำเร็จ

1.5 การทำงานร่วมกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ในการปฏิบัติงานต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ต้องมีความร่วมมือกัน มีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผู้บังคับบัญชาที่ดี

การร่วมมือกันทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และการปรึกษาหารือพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหา ก็จะทำให้การปฏิบัติงานสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ นอกจากนี้การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร เป็นสิ่งที่บุคลากรคาดหวัง เพราะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพัน อยากอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปนาน ๆ และการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

1.6 ธรรมเนียมในองค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์กรต้องใช้หลักประชาธิปไตยในการรับฟังเสียงข้างมาก และรับฟังความเห็นต่าง ซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดเห็นและความคิดเห็นที่เปิดกว้างของบุคลากร ไม่ก้าวท้าวชีวิตส่วนตัว และผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และมีความยุติธรรม ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่องค์กรให้ความสำคัญ จึงทำให้องค์กรมีความเป็นธรรมและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่น

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่างานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นกิจวัตรหลักในชีวิต ปัจจุบันวัยทำงานมักให้คุณค่ากับการสร้างสมดุลในชีวิต (work life Balance) มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ สามารถแบ่งเวลาทำงานไปทำกิจกรรมอื่น และสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ไม่ก้าวท้าวเวลาส่วนตัวมากเกินไป เนื่องจากการแบกรับภาระหน้าที่การงานที่มากจนเกินไป อาจทำให้ส่งผลต่อสุขภาพ ร่างกาย อีกทั้งยังสามารถก่อเกิดความรู้สึกทางลบต่อองค์กรถ้าหน่วยงานไม่ทำให้ทุกคนทำงานอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน งานมีคุณภาพ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และชอบที่จะทำงานนั้นโดยไม่เบื่อกิจกรรมลดปัญหาในการย้าย ลาออกได้อีกด้วย

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่องค์กรมีการส่งเสริมสังคม

งานที่สร้างประโยชน์แก่สังคม ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกเพิ่มคุณค่าความสำคัญต่ออาชีพงานของตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนมากขึ้น เพราะเหมือนตนเองได้เป็นส่วนเล็กในการช่วยเหลือสังคม เช่น องค์กรมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือมีแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมก็จะส่งผลให้บุคลากร มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สำนักบริหารทรัพย์สิน ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคม มีความเป็นธรรม และทำเพื่อประชาชน เป็นองค์กรที่ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักองค์กร จึงทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ประสบความสำเร็จ อีกทั้งมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เป็นหน่วยงานที่มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการทุ่มเทความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และให้คุ้มค่ากับเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ

2.3 ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่คิดลาออกหรือโยกย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้บุคลากรมีการก้าวหน้าและรู้สึกมั่นคง รวมถึงมีสวัสดิการค่าตอบแทนที่ยุติธรรมที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย บุคลากรมีความสบายใจในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน ที่ทุกคนอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง มีความเคารพกัน รุ่นน้องเคารพรุ่นพี่ ร่วมมือร่วมใจกัน สิ่งนี้เป็นเสน่ห์ แก่องค์กร และถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน สามารถทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้ไปจนเกษียณอายุราชการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นว่า นโยบายของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา การไม่มีความร่วมมือกันในการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลายเกินไป บุคลากรมีความกดดันในการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดสะสม รวมถึงมีปัญหาสุขภาพจิต หากคนที่ไม่สามารถรับมือกับความกดดันได้ก็อาจจะนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากงานได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจจะผลกระทบต่อความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด

3.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับทัศนคติในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานให้ราบรื่น ไม่เกิดปัญหา รวมถึงควรมีกิจกรรมอื่นเพื่อสร้างความสามัคคีที่ดีต่อกันในองค์กร และเพิ่มเติมค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุดได้

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 210 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 143 คน และเพศชาย จำนวน 67 คน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 3 ปี และมีรายได้ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

สรุปผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ารู้สึกพึงพอใจในการขึ้นอัตราค่าตอบแทน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.05 รองลงมา

คือ ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย = 3.98 และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย = 3.91 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยสำคัญ ในการดำรงชีวิต หากเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ก็จะทำให้บุคลากร อยากทำงานในองค์กรตลอดไป รักและผูกพันในงานที่ทำ สามารถธำรงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กร

2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.06 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ย = 4.00 และสถานที่ทำงานกว้างขวาง มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย = 3.99 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่ทำให้เกิดการบาดเจ็บต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สิน จะทำให้บุคลากรไม่มีความกังวลในระหว่างปฏิบัติงาน มีความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการความปลอดภัยในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือทรัพย์สิน ก็จะเกิดความสบายใจ วางใจ ในการทำงาน จึงส่งผลให้อยากทำงานและรักหน่วยงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็จะมีความผูกพันต่อองค์กร อยากปฏิบัติงานต่อไปในระยะยาว

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานเป็นอาชีพที่มีความยั่งยืนและมั่นคง มีความเห็นระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ย = 4.41 รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้อย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ย = 4.33 มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย = 4.24 และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้ในระยะยาว มีค่าเฉลี่ย = 4.18 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ หากองค์กรมีความมั่นคง และแผนการก้าวหน้าในงานที่ทำชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรก็จะรักและผูกพันในองค์กร อีกทั้งทุ่มเทเพื่อองค์กรอีกด้วย ความมั่นคงและความก้าวหน้าถือเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้อยากทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว และจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

4) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรให้ตรงกับสายงาน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.15 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.07 และมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.05 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการพัฒนาความสามารถตนเองให้ดีและก้าวหน้าขึ้นการที่องค์กรมุ่งเน้นอบรมพัฒนาบุคลากร ย่อมหมายถึงว่าองค์กรให้ความสำคัญ และเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพต่อไปได้พัฒนาให้บุคคลมีทักษะในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นก็ จะทำให้ผู้บุคลากรรู้สึกมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อองค์กรเห็นคุณค่าความสามารถ ก็จะทำให้บุคลากรทุ่มเทตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

5) ด้านการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.31 รองลงมา คือ ท่านสามารถขอคำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ได้ มีค่าเฉลี่ย = 4.23 และหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีค่าเฉลี่ย = 4.10 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญเห็นสอดคล้องกันว่าการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องอาศัย ปัจจัยหลายอย่าง เช่น การช่วยเหลือกัน มีผู้บังคับบัญชาที่ดี การทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์กัน และการปรึกษาหารือพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหา ก็จะทำให้การทำงานสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ นอกจากนี้การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่คาดหวัง เพราะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากองค์กรส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ก็จะส่งผลให้ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวความเป็นส่วนตัว มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.17 รองลงมา คือ สามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ย = 4.07 และผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย = 4.02 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญเห็นสอดคล้องกันว่าธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการรับฟังเสียงข้างมาก และรับฟังความเห็นต่าง ซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดเห็นและความคิดที่เปิดกว้างของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ก้าวท้าวชีวิตส่วนตัว และทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เสมอภาค และยุติธรรม บุคลากรก็จะรู้สึกความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญ มีความเป็นธรรมและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สามารถจัดสรรเวลาทำงานได้ และมีเวลาพักจากการทำงานในแต่ละวัน มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 3.91 รองลงมา คือ สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว ได้อย่างสมดุล มีค่าเฉลี่ย = 3.90 มีปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย = 3.88 และมีเวลาที่จะทำกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากการทำงาน และมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย = 3.80 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากงานเป็นสิ่งสำคัญเป็นกิจวัตรหลักในชีวิต ปัจจุบันวัยทำงานมักให้คุณค่ากับการสร้างสมดุลในชีวิต (work life Balance) มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ สามารถแบ่งเวลาทำงานไปทำกิจกรรมอื่น นอกเหนือจากการทำงาน ไม่ก้าวท่ายเวลาส่วนตัวมากเกินไป ซึ่งการแบกรับภาระหน้าที่การงานที่มากจนเกินไป อาจทำให้ส่งผลต่อสุขภาพ ร่างกาย อีกทั้งยังสามารถก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบต่อองค์กร ถ้าหน่วยงานให้ผู้ทุกคนทำงานอย่างเหมาะสม บุคลากรก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และชอบที่จะทำงานนั้นโดยไม่เบื่อ อีกทั้งลดปัญหาในการย้าย ลาออกได้อีกด้วย

8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.09 รองลงมา คือ มีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติอยู่ต่อสาธารณชนได้รับทราบ มีค่าเฉลี่ย = 4.01 และลักษณะงานของท่านมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมในงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย = 4.00 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน เนื่องจากการที่องค์กรมีการส่งเสริมสังคม งานที่สร้างประโยชน์แก่

สังคม ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกเพิ่มคุณค่าต่ออาชีพงานของตนเอง และมีความรู้สึกความภาคภูมิใจในองค์กรของตนมากขึ้น เพราะเหมือนตนเองได้เป็นส่วนเล็กในการช่วยเหลือสังคม เช่น องค์กรมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือมีแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

5.1.2 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

สรุปผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.50 รองลงมา คือ พร้อมที่จะสนับสนุนงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย = 4.36 และสามารถทำงานในองค์กรอย่างมีความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย = 4.20 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกัน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคม มีความเป็นธรรม และทำเพื่อประชาชน เป็นองค์กรที่ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักองค์กร จึงทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46

และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความพยายามและเอาใจใส่ในงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.56 รองลงมา คือ คิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่ากับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย = 4.45 และทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.39 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เป็นหน่วยงานที่มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการทุ่มเทความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และให้คุ้มค่ากับเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ

3. ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ ที่ได้รับราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.51 รองลงมา คือ รู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง มีค่าเฉลี่ย = 4.33 และรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ย = 4.20 ตามลำดับ

โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมถึงมีสวัสดิการค่าตอบแทนที่ยุติธรรมที่เหมาะสม และมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมได้อย่างปลอดภัย มีเพื่อนร่วมงานที่ดี อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ทุกคนอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง มีความเคารพกัน รุ่นน้องเคารพรุ่นพี่ ร่วมมือร่วมใจกัน สิ่งนี้เป็นเสน่ห์แก่องค์กร และถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน สามารถทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้ไปจนเกษียณอายุราชการ

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่า ($r = 0.695$) โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

เมื่อพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.330

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.562

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.564

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.656

ด้านการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.541

ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.555

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.472

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.366

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เพศ ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปตามวัตถุประสงค์และ สมมุติฐาน ได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จากผลการศึกษาทั้ง 8 ด้าน โดยผู้วิจัยมีประเด็นเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้รับรายได้เพียงพอกับใช้จ่ายในการดำรงชีพ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ไม่มีปัญหา ในด้านค่าตอบแทนในการทำงาน อีกทั้งสำนักงานอัยการสูงสุดยังมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงิน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพัสดุ/การเงิน และบัญชี/ตรวจสอบภายใน เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งนิติกร (ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ไม่มีเงินเพิ่มพิเศษ ในส่วนนี้) จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่า อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสะอาด มีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน จัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ และปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สิน จึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานร่วมกับองค์กร เพราะผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการ

ความปลอดภัยในชีวิตทั้งทางร่างกายหรือทรัพย์สิน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่มนุษย์ต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร มีความรู้สึกว่าการได้ทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุด มีเกียรติ มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งการที่บุคลากรมองเห็นเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีสิทธิที่จะก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่งงานของตนเองก็จะเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิต และสามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจปฏิบัติงานหรือมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน การพัฒนาตนเอง ก็จะช่วยให้สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถธำรงรักษาคณานให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้นาน

1.4 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานอัยการสูงสุด ได้มีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้กับข้าราชการ ทหาร ตำรวจ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมีทักษะเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และสำนักงานอัยการสูงสุดก็ยังส่งให้ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการสำนักงานอัยการสูงสุดมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สามารถสมัครขอรับทุนเป็นการเปิดโอกาสในเรื่องของการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเติบโต ในตำแหน่งหน้าการงาน และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.5 ด้านการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากร รู้สึกว่าในการปฏิบัติงานต้องอาศัย ปัจจัยหลายอย่าง เช่น การช่วยเหลือกัน มีผู้บังคับบัญชาที่ดี การทำงานเป็นทีม และสามารถปรึกษาหารือพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหากับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้

1.6 ด้านธรรมณูญในองค์กร ผลการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้ หากมีความเห็นแตกต่าง เนื่องจากผู้บังคับบัญชา รับฟังเสียงข้างมาก มีการแบ่งงานที่ยุติธรรม บุคลากรไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ดำเนินการทุกขั้นตอนไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ด้วยความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล จึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ หรือทำกิจกรรมส่วนตัว สามารถแบ่งเวลาทำงานไปทำกิจกรรมอื่นได้ หากแบกรับภาระหน้าที่การงานที่มากจนเกินไปอาจทำให้ส่งผลต่อ

สุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ ถ้าปริมาณงานมีความเหมาะสม การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต บุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตดี

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานช่วยเหลือสังคม เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุด ได้จัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้บุคลากร รู้สึกเพิ่มคุณค่าต่ออาชีพ เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กรของตนมากขึ้น เพราะเหมือนตนเองได้เป็นส่วนเล็ก ๆ ในการช่วยเหลือสังคม

การอภิปรายผลสรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Walton (1973) เรื่อง องค์ประกอบ 8 ประการ ทั้งนี้จากกล่าวได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากสำนักงานอัยการสูงสุด เพียงพอและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความเหมาะสมสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อีกทั้งยังมีครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ และปลอดภัย รวมทั้งตำแหน่งหน้าที่การงานก็มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยมีการจัดฝึกอบรม สัมมนาหรือจัดกิจกรรม ให้ความรู้ กับข้าราชการตุลาการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรนำความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังรับฟังเสียงข้างมาก และรับฟังความเห็นต่าง จึงเป็นการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร และดำเนินการทุกขั้นตอนไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งสำนักงานอัยการสูงสุดได้จัดงานภายในเพื่อให้บุคลากรได้มีความสัมพันธ์กัน ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ หรือทำกิจกรรมส่วนตัว จัดเวลาทำงานกับชีวิตด้านอื่นได้อย่างเหมาะสม และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรินทร์ อินทมะโน (2561) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร บริษัท มหาชน จำกัด ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา จันทร์สว่าง (2566) ที่ได้

ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะยาตล จังหวัตลพบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จากผลการศึกษาทั้ง 3 ด้าน โดยผู้วิจัยมีประเด็นเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคม มีความเป็นธรรม และทำเพื่อประชาชน เป็นองค์กรที่ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักองค์กร จึงทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เชื่อมั่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานที่มีการก้าวหน้า มีความมั่นคง เป็นหน่วยงานที่ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการทุ่มเทความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และให้คุ้มค่างับเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ

2.3 ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญกับบุคลากร ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมั่นคงในวิชาชีพ รวมถึงมีสวัสดิการค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสมเหตุสมผล และมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย บุคลากรมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเครื่องมือที่ทันสมัย อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน ที่ทุกคนอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง มีความเคารพกัน รุ่นน้องเคารพรุ่นพี่ ร่วมมือร่วมใจกัน สิ่งนี้เป็นเสน่ห์แก่องค์กร และถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน สามารถทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้ไปจนเกษียณอายุราชการ

การอภิปรายผลสรุปความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Steer (1977) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกได้ 3 ลักษณะ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานที่มีความยุติธรรมและมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ได้ทำงานแล้วรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และรู้สึกถึงความภาคภูมิใจ รวมถึงคนในครอบครัวด้วย และเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน ภารกิจ

นโยบายต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความพยายามและเอาใจใส่ในงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของงาน และสำนักงานอัยการสูงสุดยังมีสวัสดิการค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สมเหตุสมผล และมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมิได้ด้อยไปกว่าที่อื่น บุคลากรมีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกัน มีเครื่องมือที่ทันสมัย และวัฒนธรรมองค์กรยังถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานที่ทุกคนอยู่ร่วมกันแบบที่แบบนึ่ง มีความเคารพกัน รุ่นน้องเคารพรุ่นพี่ ร่วมมือร่วมใจกัน สิ่งนี้เป็นเสน่ห์แก่องค์กร และถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันในการทำงาน สามารถทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดไปจนเกษียณอายุราชการ โดยไม่คิดย้ายไปที่อื่น นอกจากนี้ผลการศึกษายังตรงกับ Miner (1992) ที่ได้มีแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งแนวคิดเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่คิดย้ายและเปลี่ยนที่ทำงาน และด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) คือ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เช่น ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ และอยากรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของวันดี บัวปราง (2561) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่า ($r = 0.695$) โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตดี มีรายได้ที่เหมาะสม รู้สึกมั่นคง สวัสดิการดี พึงพอใจในงานของตนเอง จะช่วยให้องค์กรธำรงรักษามูลค่าไว้ ซึ่งบุคลากรที่ดี เก่ง มีประสิทธิภาพ การได้คนเก่งมาร่วมงานกับองค์กรถือว่ายากแล้ว การรักษาคนไว้ให้ทำงานให้นานที่สุดนั้นอยากกว่า ดังนั้น สำนักงานอัยการสูงสุด จึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมุ่งเน้นปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้มากขึ้น เนื่องจากมีความสัมพันธ์ต่ำ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น จึงสอดคล้องกับการศึกษาของวันดี บัวปรางค์ (2561) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการ

ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาชีพในจังหวัดสระบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ศทางบวกอยู่ในระดับสูง (r) = .896

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เพศของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากส่วนงานสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อนำเสนอรายงานตามลำดับชั้นต่อไป ทั้งนี้โดยคุณลักษณะทั่วไปของเพศหญิงมีความรู้สึกทางอารมณ์ที่อ่อนไหวง่าย มีการวางแผนในอนาคต และมองหาความมั่นคงในชีวิต จึงทำให้มีความเชื่อมั่นว่าการได้ทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดในระยะยาวมีความมั่นคง นอกจากนี้เพศหญิงที่มี อายุ 30 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะมีครอบครัวแล้ว มีความจำเป็นต้องหารายได้มาเลี้ยงดูครอบครัวให้มีกิน มีใช้ ต่างจากเพศชายที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า เนื่องจากในช่วงอายุ 30 ปี ต้องการงานที่ทำหาย หลากหลาย และยังคงคิดว่าตัวเองยังเปลี่ยนแปลงงานได้ ถ้ารู้สึกไม่พึงพอใจกับงานที่ตัวเองทำ ก็จะแสวงหางานใหม่ๆ ที่อยากทำ และจะย้ายงานไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จึงสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Steers (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรที่ เช่น เพศ มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Cherrington (1994) ที่กล่าวว่า เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรทุกคนต้องการมั่นคงในทั้งด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อได้รับสิ่งนั้นจากองค์กร จึงรู้สึกพึงพอใจ ดังนั้นจึงเชื่อมั่นว่าสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่ดีที่สุด ไม่คิดอยากเปลี่ยนงานไปองค์กรอื่น และสามารถทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้ไปจนเกษียณอายุ ประกอบกับปัจจุบันเศรษฐกิจ มีปัญหาต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การมีความมั่นคงในหน้าที่การ

งานและมีรายได้ที่มั่นคงทำให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่แตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ เอกพล เทียมแสน อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2564) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลจำแนก ตามตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

องค์กรควรส่งเสริมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรให้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่สำคัญคือการพิจารณาด้วย เช่น ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้อย่างยาวนาน ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ เมื่อบุคลากรมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้วและมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจ และนโยบายต่าง ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อทดสอบประเมินผลในการปรับเปลี่ยนสายงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการเปิด โอกาสและส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มั่นคงในวิชาชีพ ได้ปฏิบัติงานที่ตัวเองถนัด อีกทั้งยังเป็นการลดความเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพัน ทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็ม ที่รวมทั้งลดปัญหา การลาออกจากงานได้อีกด้วย และสามารถทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ไปจนเกษียณอายุราชการ

5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

ควรศึกษาด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่
สอดคล้อง ถูกต้อง มาประยุกต์ใช้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

บรรณานุกรม

- กุลวดี แก้วมณีพคุณ (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กองเพชร อิ่มใจ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี 2 (2), 30-45.
- ปริญญา จันทร์สว่าง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี. (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พริชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วันดี บัวปรังค์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิภา อ่ากลัด. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรินทร์ อินทมะ โน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุลิกกร ดอนทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอกพล เทียมแสน อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และรังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดระยอง. วารสารมหาจุฬาลงกรณ 13 (2), 192-205.
- อภิศักดิ์ ชัดปัญญา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961017.pdf>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ.(พ.ศ.2561-2580) สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>.
- สำนักงานอัยการสูงสุด.(2567).ประวัติความเป็นมา.สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>.
- Bartz, A.E. (1999). Basics Statistical Concepts. 4 th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Cherrington, J.D. (1994). Organization Behavior The Management of Individual and Organization Performance. Boston: Allyn and Bacon, 296.
- Maslow, A. H. (1943). A ctheory of human motivation. (The psychological Review), 50(4), 370-396.
- McClelland, D.C. (1961). Power: The inner experience. (New York: Irvington)
- Miner, J. B. (1992). Industrial – Organization Psychology. New York : The State University of New York at Buffalo
- Murray, H. H. (1938). Explorations in personality. (New York: Oxford University Press)
- Steers, Richard M. (1977,March). “Antecedent and Outcome of Organization Commitment.” Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46-48
- Taro Yamane. (1967). “Statistics : An introductory Analysis2nded. NewYork : Harper and Row.
- Walton, Richard E. (1973). “Quality of Working Life : What is it? Sloan” : Management Review.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

แบบสอบถามเชิงปริมาณ

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยการศึกษาวิจัยปริญญาโท ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามชุดนี้ จะใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย การตอบแบบสอบถามของท่านถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำผลการตอบแบบสอบถามเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ อื่นๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความ โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) อายุไม่เกิน 30 ปี

2) อายุ 31 – 40 ปี

3) อายุ 41 – 50 ปี

4) อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) อื่น ๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)

4. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) สูงกว่าปริญญาโท

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1) น้อยกว่า 1 ปี

2) 1 – 3 ปี

3) 4 - 6 ปี

4) มากกว่า 6 ปี

6. รายได้

1) ไม่เกิน 20,000 บาท

2) 20,001 – 30,000 บาท

3) 30,001 – 40,000 บาท

4) 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายข้อบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
1.3 ท่านรู้สึกพึงพอใจในการขึ้นอัตราค่าตอบแทน					
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย					
2.1 สถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
2.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
2.3 สถานที่ทำงานกว้างขวางมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
3.1 งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้ในระยะยาว					
3.2 ท่านมีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานเป็นอาชีพที่มีความยั่งยืน และมั่นคง					
3.3 ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					
3.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มั่นคงและสามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้อย่างยั่งยืน					

4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล					
4.1 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน					
4.2 หน่วยงานมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน					
4.3 หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรให้ตรงกับสายงาน					
5. ด้านการทำงานร่วมกัน					
5.1 . ท่านสามารถขอคำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้					
5.2 หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
5.3 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
6. ด้านธรรมณูญในองค์กร					
6.1 ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
6.2 ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาได้					
6.3 . ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวความเป็นส่วนตัว					
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น					
7.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างสมดุล					
7.2 ท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน					
7.3 ท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงานได้ และมีเวลาพักจากการทำงานในแต่ละวัน					
7.4 มีเวลาที่จะทำกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากการทำงาน และมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
8.1 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม					
8.2 ท่านมีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติต่อสาธารณชนได้รับทราบ					
8.3 ลักษณะงานของท่านมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อณรงค์ต่อสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายข้อบ่งชี้ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร					
1.1 ท่านสามารถทำงานในองค์กรอย่างมีความภาคภูมิใจ					
1.2 ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ					
1.3 ท่านเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย					
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.1 ท่านทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จของงาน					
2.2 ท่านคิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่ากับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ					
2.3 ท่านมีความพยายามและเอาใจใส่ในงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
3. ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
3.1 ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น					
3.2 ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง					
3.3 ท่านมีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ ที่ท่านได้รับราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่สัมภาษณ์..... เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

.

ผู้สัมภาษณ์ นางสาววาสนา ภารังกุล

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

1.2 ท่านคิดว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัยภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

1.3 ท่านคิดว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ท่านปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

1.4 ท่านคิดว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

1.5 ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

1.6 ท่านคิดว่าประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

1.7 ท่านคิดว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

1.8 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ไม่มีความสัมพันธ์ เพราะ.....

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ท่านคิดว่าท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ.....

2.2 ท่านคิดว่าท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ.....

2.3 ท่านคิดว่าท่านจะทำงานที่สำนักงานอัยการสูงสุดโดยไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ.....

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งผลกับความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด อีกหรือไม่

ตอบ.....

3.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด

ตอบ.....

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

- | | | |
|----|-----------------|---|
| 1. | ชื่อ | นายโพธิบุรพ์ จรรย์รัตนศรี |
| | ตำแหน่ง | นักวิชาการพัสดุชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง |
| | สถานที่ทำงาน | นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ |
| | คุณวุฒิการศึกษา | สำนักบริหารทรัพย์สิน |
| | | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| 2. | ชื่อ | นางสาวบุปผา หมั่นศรีพรหม |
| | ตำแหน่ง | นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ |
| | สถานที่ทำงาน | สำนักบริหารทรัพย์สิน |
| | คุณวุฒิการศึกษา | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต |
| 3. | ชื่อ | นางสาววรรรัตน์ สุขมงคลชัย |
| | ตำแหน่ง | นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ |
| | สถานที่ทำงาน | สำนักบริหารทรัพย์สิน |
| | คุณวุฒิการศึกษา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |

ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศ	1	1	1	3	1
2	อายุ	1	1	1	3	1
3	สถานภาพ	1	1	1	3	1
4	ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
6	รายได้	1	1	1	3	1
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	1	1	1	3	1
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	1	1	1	3	1
3	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการขึ้นอัตราค่าตอบแทน	1	1	1	3	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย						
1	สถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	1	1	0	2	0.67
2	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	1	1	1	3	1
3	สถานที่ทำงานกว้างขวาง มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	3	1

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
1	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้ในระยะยาว	1	1	1	3	1
2	ท่านมีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานเป็นอาชีพที่มีความยั่งยืน และมั่นคง	1	1	1	3	1
3	ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	1	1	1	3	1
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้อย่างยั่งยืน	1	1	1	3	1
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล						
1	ท่านมีโอกาสดำรงมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน	1	1	1	3	1
2	หน่วยงานมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
3	หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรให้ตรงกับสายงาน	1	1	1	3	1
5. การทำงานร่วมกัน						
1	ท่านสามารถขอคำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้	1	1	1	3	1
2	หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	1	1	1	3	1
3	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร						
1	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากร ทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1
2	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานต่อผู้บังคับบัญชาได้	1	1	1	3	1
3	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวความเป็นส่วน ตัว	1	0	1	2	0.67
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น						
1	สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว ได้อย่างสมดุล	1	1	1	3	1
2	มีปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อ ชีวิตประจำวัน	1	1	1	3	1
3	สามารถจัดสรรเวลาทำงานได้ และมีเวลา พักจากการทำงานในแต่ละวัน	1	1	1	3	1
4	มีเวลาที่จะทำกิจกรรมอื่นนอกเหนือจาก การทำงาน และมีเวลาให้ครอบครัวอย่าง เพียงพอ	1	1	1	3	1
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
1	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องมีความรับ ผิดชอบต่อสังคม	1	1	0	2	0.67
2	ท่านมีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของ งานที่ปฏิบัติอยู่ต่อสาธารณชนได้รับทราบ	1	0	1	2	0.67
3	ลักษณะงานของท่านมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อสังคมเข้ามามีส่วนร่วมใน งานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม	0	1	1	2	0.67

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร						
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านสามารถทำงานในองค์กรอย่างมีความภาคภูมิใจ	1	1	1	3	1
2	ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1
3	ท่านเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจนโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
1	ท่านทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จของงาน	1	1	1	3	1
2	ท่านคิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่ากับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับ	1	1	1	3	1
3	ท่านมีความพยายามและเอาใจใส่ในงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1
3. ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป						
1	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	1	1	1	3	1
2	ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง	1	1	1	3	1
3	ท่านมีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติที่ท่าน ได้รับราชการ ในสำนักงานอัยการสูงสุด	1	1	1	3	1

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.955	.951	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำตอบแทน1	142.37	335.551	.729	.953
คำตอบแทน2	142.47	331.499	.709	.953
คำตอบแทน3	142.33	334.575	.793	.952
สิ่งแวดล้อม1	142.10	340.300	.721	.953
สิ่งแวดล้อม2	142.10	335.541	.770	.953
สิ่งแวดล้อม3	142.17	333.592	.743	.953

ความมั่นคง1	141.87	343.637	.675	.953
ความมั่นคง2	141.73	351.375	.527	.954
ความมั่นคง3	141.87	343.775	.670	.953
ความมั่นคง4	141.90	344.024	.633	.954
การพัฒนา1	142.10	345.266	.591	.954
การพัฒนา2	142.00	347.724	.611	.954
การพัฒนา3	142.00	336.483	.768	.953
การทำงานร่วมกัน1	141.80	352.579	.382	.955
การทำงานร่วมกัน2	141.93	343.168	.636	.954
การทำงานร่วมกัน3	141.63	357.757	.280	.956
ประชาธิปไตย1	142.07	344.064	.652	.954
ประชาธิปไตย2	142.07	345.513	.543	.954
ประชาธิปไตย3	141.83	349.040	.594	.954
ความสมดุล1	142.40	331.421	.865	.952
ความสมดุล2	142.40	328.593	.788	.952
ความสมดุล3	142.53	327.913	.881	.952
ความสมดุล4	142.50	327.431	.847	.952
ลักษณะงาน1	142.07	348.892	.554	.954
ลักษณะงาน2	142.27	350.754	.424	.955
ลักษณะงาน3	142.23	349.771	.442	.955
D1	141.80	346.372	.604	.954
D2	141.77	343.909	.537	.954
D3	141.43	351.220	.522	.954
E1	141.50	363.845	.004	.957
E2	141.53	361.706	.118	.956
E3	141.37	359.964	.215	.956
F1	141.97	342.861	.596	.954
F2	142.03	342.033	.511	.955
F3	141.53	350.878	.512	.954

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาวิจัย



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองปากเกร็ด จังหวัดปทุมธานี Muang-Pak, Pathumthani Rd. E. (00) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ รพค. 4183/051

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

6 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพย์สิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
 แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววาสนา ภารังกุล นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และแจกแบบสอบถามจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน และขออนุญาตเปิดเผยชื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็น ผู้ให้ข้อมูลรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เจลิมพร เอี่ยมเส็ง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
 ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นางสาววาสนา ภารังกุล
 โทร. 097-0127430
 สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
 โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	วาสนา ภารังกุล
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤศจิกายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ), 2556 มหาวิทยาลัยรังสิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	29/9 Theseed condo ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลคลองเกลือ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
สถานที่ทำงาน	สำนักบริหารทรัพยากรสัตว์ สำนักงานเลขานุการสำนักงาน อัยการสูงสุด
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ