



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8
The 8th STOU National Research Conference

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

กุลวดี แก้วมณีพคุณ (Kulwadee Kaewmaneenoppakhun)¹ จำเนียร ราชแพทยาคม (Chamnian Rajphaetyakhom)²

จีระ ประทีป (Chira Prateep)³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร (2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และ (4) ปัญหาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 2,173 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน คำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่การพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด (2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสำเร็จในงาน โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับบุคคล และการบริหารองค์การ ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และ (4) ปัญหาที่พบ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารองค์การควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี มีมาตรการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร

คำสำคัญ ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน สำนักงานอัยการสูงสุด

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail jew.kulwadee@gmail.com

² อาจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail chamnianr@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail msaspchi@stou.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this study were to study (1) level of quality of working life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis; (2) factors relating to quality of work life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis; (3) relationship between factors and level of quality of working life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis; and (4) problems and recommend development approaches regarding quality of work life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis. Population was 2,173 personnel from all level of personnel working for the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis including of attorneys, administrative officials, permanent officials and government. Samples were 338 samples determined by using Taro Yamane calculation formula. Research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient of Pearson. The findings showed that: (1) an overview image of level of quality of working life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis was at high level. Considered each aspect, it was found that work advancement and stability was at the highest mean whereas competency development was at the lowest mean; (2) factors relating to quality of work life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis were work achievement, opportunity to progress, work advancement, interpersonal relation and organizational administration. An overview image of opinion regarding this matter was at high level; (3) relationship between factors and level of quality of working life of the personnel of the Office of the Attorney General in Bangkok Metropolis was highly correlated; and (4) problems were inappropriate of salary and welfare, less of work advancement. Recommendations were that administrators should have distinct policy on human resource development, strengthen organizational culture and values, measure to create learning organization and appropriate welfare for personnel.

Keywords: Factors, Quality of work life, Office of the Attorney General



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บทนำ

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา องค์กรให้มีความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์และมุ่งพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ มีการนำแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่มาใช้โดยมุ่งเน้นที่ตัวบุคคลในฐานะเป็นต้นทุนทรัพยากรที่สำคัญ ได้กำหนดให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เป็นกลยุทธ์หนึ่งตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2559 ถึง พ.ศ. 2562 มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ ต้องการให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร แต่ด้วยสภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก กอปรกับปัญหาที่มีกบอยู่เสมอในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ เช่น ความไม่กระตือรือร้น ความเฉื่อยชาในการทำงาน การทำงานไม่เต็มที่ ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเอื้อผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้องของตนเอง การคอร์รัปชัน ต่อหน้าที่ การลาออก เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นปัญหาสำคัญภายในสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อย จึงได้นำเอาแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเกิดประเด็นคำถามที่ว่าในการนำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ในสำนักงานอัยการสูงสุดที่ผ่านมา มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และศึกษาปัญหาในการนำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

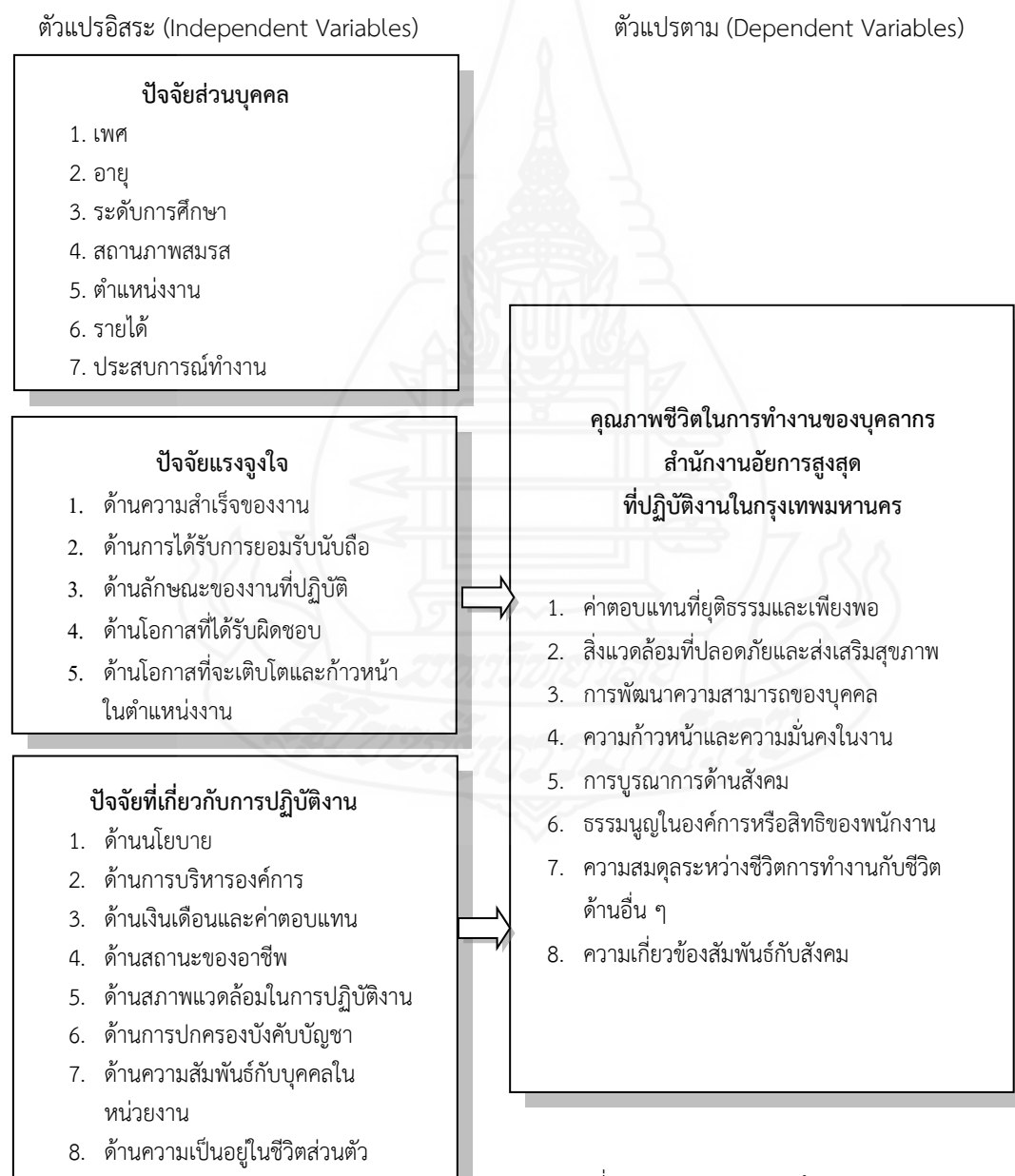
The 8th STOU National Research Conference

สมมติฐาน

1. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะสะท้อนความผูกพัน ความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อการดำรงชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีทั้งลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันแล้วแต่วัตถุประสงค์ของการศึกษา นักวิชาการในศาสตร์สาขาต่างๆ ได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่สามารถทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสรุปและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ดังนี้

1) กิลเมอร์ ได้เสนอลักษณะของการทำงานที่เป็นตัวบ่งชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพได้ 10 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Gilmer, 1973 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิวิธ, 2553: 93-95)

2) ริชาร์ด อี วอลตัน ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน ความสมดุลของชีวิตหรือจังหวะชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อสังคม (Richard E. Walton, 1974 อ้างถึงใน ธีรภัทร ชติยะหล้า, 2555: 11-12)

3) ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตด้วยการทบทวนแนวคิดของคุณภาพชีวิตและศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมโลก (Power, Bullinger and WHOQOL Group, 2002 อ้างถึงใน เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (World Health Organization Quality of Life Instrument: WHOQOL-BREF-THAI))

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวมานี้ มีองค์ประกอบและแนวความคิดที่มีความสอดคล้องกันและมีความแตกต่างกันบางส่วน อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาเห็นควรใช้แนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) เป็นแนวทางในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีองค์ประกอบแนวคิดที่ใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุม และใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงมากกว่าแนวคิดอื่น โดยลักษณะองค์ประกอบทั้ง 8 ประการนี้เอง ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ความรู้สึกมั่นคง และความปรารถนาของบุคคลได้ทุกขั้นตอน (วอลตัน Walton, 1973, pp. 12 -18 อ้างถึงใน ลักขณา เพาะปลูก, 2555: 25)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยสมัครใจเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ยิ่งมีระดับแรงจูงใจมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมารุนแรงมากขึ้นเท่านั้น และพฤติกรรมที่แสดงออกอาจไม่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจก่อให้เกิดเป็นพลัง และแสดงพฤติกรรมออกมา ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของนักทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งมีความสอดคล้องและเหมาะสมในการชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี โดยจะศึกษาถึงสิ่งจูงใจที่เป็นสาเหตุของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสภาพภายในของตัวบุคคล และมุ่งไปสู่เป้าหมาย เพื่อสนองความต้องการของตนเอง มาศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีแนวคิดว่า ความต้องการของบุคคลจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความต้องการระดับต่ำสู่ความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ มาสโลว์จึงจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ประการตามลำดับ คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการพวกพ้อง ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตหรือความต้องการประจักษ์ตน (มาสโลว์ Maslow, Abraham M. (1954)) ซึ่งหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดไป เมื่อเป็นเช่นนี้ การจูงใจให้มนุษย์ทำงานให้ดีขึ้นนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรมีความเข้าใจในบุคลากรว่ามีความต้องการอะไรบ้างเป็นพื้นฐานในการการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการอยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการทั้ง 5 ประการ อาจกล่าวได้ว่าองค์การที่ดีที่สุด คือ องค์การที่สามารถสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีการยอมรับตนเอง และคนอื่นๆ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นบุคคลที่ไม่กระทำการใดๆ ที่ฝืนความรู้สึกของตนเอง และมีความต้องการความเป็นส่วนตัว

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แก่ (1) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factors) 5 ประการ คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) 8 ประการ คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานะของอาชีพ สภาพแวดล้อมของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959))

กล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก มีความสัมพันธ์และคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ โดยมาสโลว์จะชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลในขณะที่ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก จะช่วยให้เข้าใจถึงเป้าหมายและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการได้โดยเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งทฤษฎีทั้งสองต่างก็ผ่านสภาพความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเหมือนกันทั้งสองทฤษฎี หรือเมื่อเปรียบเทียบแนวคิดของความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับจากที่มีความจำเป็นมากไปจนถึงที่มีความจำเป็นน้อยนั้น สามารถเปรียบเทียบจัดลำดับให้เข้าคู่กันได้กับองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเริ่มจากสิ่งที่มีความจำเป็นมากขึ้นไปจนถึงสิ่งที่มีความ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

จำเป็นน้อยเช่นกัน นั่นคือ ปัจจัยสุขอนามัยไปสู่ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดเจตจำนง นอกจากนั้นยังมีทฤษฎีอื่นที่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจทางความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ โดยถือว่าความต้องการ (need) เป็นสิ่งสะท้อนมาจากคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดูมา ตั้งแต่เยาว์วัย และเสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ (แมคเคลแลนด์ McClelland, D.C. (1961)) ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อ คือ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E= Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) และทฤษฎีความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 2,173 คน โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน ซึ่งได้จากการใช้สูตรของทาร์ยามานะ กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

หน่วย : คน		
ประเภทตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการอัยการ	1,167	182
ข้าราชการธุรการ	930	145
ลูกจ้างประจำ	61	9
พนักงานราชการ	15	2
รวม	2,173	338

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร (4) แบบสอบถามชนิดปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มากที่สุด รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 46 - 55 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีจำนวนเท่ากัน ดำรงตำแหน่งงานประเภทข้าราชการอัยการ มีจำนวนมากที่สุด รองลงมา เป็นประเภทข้าราชการธุรการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 60,001 บาท ขึ้นไป รองลงมา มีรายได้ 15,000 - 30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีมากที่สุด รองลงมา มีอายุงาน 6 - 10 ปี

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในภาพรวม

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

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสำเร็จของงานมีมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสที่ได้รับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือ โอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมีมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสถานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบาย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดเป็นด้านการบริหารองค์การ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยแรงจูงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	0.47	มากที่สุด	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	0.49	มาก	2
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.57	มาก	3
ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ	4.00	0.50	มาก	4
ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.90	0.77	มาก	5
รวม	4.08	0.44	มาก	
ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
ด้านนโยบาย	3.96	0.73	มาก	6
ด้านการบริหารองค์การ	3.86	0.63	มาก	8
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.97	0.94	มาก	5
ด้านสถานะของอาชีพ	4.27	0.78	มากที่สุด	2
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.96	0.67	มาก	7
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.15	0.59	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	4.29	0.51	มากที่สุด	1
ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว	4.10	0.63	มาก	4
รวม	3.94	0.47	มาก	
ภาพรวม	4.01	0.45	มาก	

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง – ระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบาย ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง ด้านการปกครองบังคับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ปัญหา ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ

ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด	
	Pearson Correlation (r)	Sig.
ปัจจัยแรงจูงใจ	.728	0.00*
ด้านความสำเร็จของงาน	.511	0.00*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.514	0.00*
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.486	0.00*
ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ	.557	0.00*
ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.724	0.00*
ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	.817	0.00*
ด้านนโยบาย	.701	0.00*
ด้านการบริหารองค์การ	.627	0.00*
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	.627	0.00*
ด้านสถานะของอาชีพ	.670	0.00*
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.346	0.00*
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.584	0.00*
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	.494	0.00*
ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว	.495	0.00*
รวม	.772	0.00*

* p< .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความสัมพันธ์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในการประเมินระดับความความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในการประเมินระดับความความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถอธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมและแนวคิดหลักของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2556) ที่ระบุว่า หากองค์กรมีความเชื่อ และให้ความสำคัญกับบุคลากร จะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น ความรู้สึกมั่นคง เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจ มีการพัฒนา และความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลการดำเนินการที่สำคัญ และเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการภายใต้กรอบการจัดการที่เน้นผลลัพธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติการและการให้ผลย้อนกลับ

5. การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม มีจำนวนทั้งสิ้น 110 ความคิดเห็น จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 338 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 19 ความคิดเห็น จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาด้านรายได้ส่วนบุคคลที่ได้รับไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาด้านประสบการณ์ทำงาน ปัญหาด้านสถานภาพสมรส ปัญหาด้านตำแหน่งงาน มีจำนวนเท่ากัน และน้อยที่สุดคือ ปัญหาด้านอายุ ตามลำดับ

5.2 ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยแรงจูงใจ ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 16 ความคิดเห็น จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาการขาดโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

5.3 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 15 ความคิดเห็น จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย มีมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัญหา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัญหาด้านการบริหารองค์การ และน้อยที่สุดคือ ปัญหาด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัวและ
ปัญหาด้านนโยบาย ตามลำดับ

5.4 ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร
สำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในภาพรวม จำนวนทั้งสิ้น 60 ความคิดเห็น จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีมากที่สุด รองลงมาเป็น
ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ มีจำนวนเท่ากัน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
และน้อยที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและด้านธรรมเนียมในองค์กร มีจำนวนเท่ากัน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

(n=338)

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

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ
สูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนา
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน
การศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ
สูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
ภายในองค์กร 4) ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ และ 5) ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาปัจจัย
ดังกล่าว พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติภายใน
องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอภิปรายเป็นรายข้อ
ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดสามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จลุล่วง สามารถแก้ไขปัญหา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เป็นส่วนใหญ่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จจากงานที่ทำ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างมากที่สุด

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ และยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงานเสมอมา

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานงานที่รับผิดชอบ และ เป็นงานที่สามารถกระทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น

จากปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน มีขวัญกำลังใจอันมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาทำให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ในระดับองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดได้นำแนวคิดปัจจัยแห่งความสำเร็จเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายส่งผลทางด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารขององค์การมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนแนวคิด ดังกล่าว และมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

และปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่

1.4 ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในทิศทางที่เหมาะสมในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม แต่เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในความคิดเห็นด้านโอกาสที่จะเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งงานพบว่ามีความผันผวนสูง แสดงถึงข้อสังเกต เกี่ยวกับประเภทตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการอัยการจำนวนมาก แต่ยังมีบุคลากรตำแหน่งอื่นๆ อีกจำนวนไม่น้อย เช่น ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน รวมถึงการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม สำนักงานอัยการสูงสุดควรปรับเปลี่ยนและพัฒนาส่งเสริมคนรุ่นใหม่ ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความตั้งใจ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และทดสอบเพื่อประเมินผลในการปรับเปลี่ยน เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ต่อไป

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 2) สถานะของอาชีพ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 4) ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว 5) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 6) ด้านนโยบาย และ 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 8) ด้านการบริหารองค์การ เมื่อพิจารณาปัจจัย ดังกล่าว พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรต่อกัน

2.2 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ ตำแหน่งงานในอาชีพเป็นที่ยอมรับ และมีเกียรติ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ หน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน การสั่งการของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจนเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะ และให้คำปรึกษาเรื่องการทำงาน

จากปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านนี้ ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างยิ่ง เป็นการช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นคง เกิดความผูกพันต่อองค์การ และเกิดความผูกพันในการทำงาน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการสูงสุด จัดว่าเป็นองค์การชั้นนำ เป็นที่ยอมรับ นับถือในสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การมีความยั่งยืน เกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยใช้กลไกการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ ในการทำงานแบบพี่ แบบน้องมาเป็นเวลานาน ทั้งในเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ผู้บังคับบัญชา และได้บังคับบัญชา ซึ่ง สอดคล้องกับ Tom, Peter (2011) ได้กล่าวถึง ค่านิยมร่วม ว่าค่านิยมร่วมกัน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างคนในองค์การ โดยค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีวิธีการปฏิบัติของบุคลากร และผู้บริหารภายในองค์การ หรืออาจเรียกว่ารากฐานของวัฒนธรรมองค์การก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์การ ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมามีภายในองค์การ เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์การและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์การก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่

2.4 ด้านการบริหารองค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติตามนโยบาย และหน่วยงานมีการจัดระบบบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ถึงแม้ว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการให้ความสนับสนุนด้านการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานจะมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดก็ตาม แต่ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ กลับมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ในปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน สำนักงานอัยการสูงสุด ควรพิจารณาถึง ทิศทางการทำงานที่ชัดเจน การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดทิศทางขององค์การสู่บุคลากร ได้รับรู้ เข้าใจทิศทางดังกล่าว และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการพิจารณาถึงปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในองค์การเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง หากองค์การมีการพัฒนา และประยุกต์ ยึดหยุ่น ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม และให้ความสำคัญอย่างจริงจังมากเท่าใดก็ยิ่งเป็นการผลักดัน และส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มากยิ่งขึ้นเท่านั้น ซึ่งแนวคิดของ Maslow, Abraham M. (1954) ได้กล่าวว่า การจูงใจให้มนุษย์ทำงานให้ดีขึ้นนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรมี



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ความเข้าใจในบุคลากรว่ามีความต้องการอะไรบ้างเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการอยู่ในลำดับขั้นไหน ของความต้องการทั้ง 5 ประการ และอาจกล่าวได้ว่าองค์การที่ดีที่สุด คือ องค์การที่สามารถสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ ประจักษ์ตน มีความยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นบุคคลที่ไม่ฝืนความรู้สึกของตนเอง และมีความต้องการในการทำตามความปรารถนาของตนเอง อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีระดับความต้องการมากกว่าลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการทางร่างกายที่ดี หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยก็ดี แต่เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความ ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาที่ดี มีลักษณะเป็นสิ่งที่จูงใจจากภายใน และ สอดคล้องกับ Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์และ คล้ายกับทฤษฎีของ Maslow จะชี้ให้เห็นถึงลำดับขั้นความต้องการของบุคคลในขณะที่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะช่วยให้เข้าใจถึงเป้าหมายและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการ โดยลำดับความต้องการจากที่มีความสำคัญมากไปจนถึงที่มีความ สำคัญน้อย หรือความต้องการที่เริ่มจากสิ่งที่มีความจำเป็นมากขึ้นไปจนถึงสิ่งที่มีความจำเป็นน้อยนั่นเอง และสอดคล้อง กับงานวิจัยของนิยม จัปใจสุข (2555) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” ผลการศึกษพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน ภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะ

1.1 สำนักงานอัยการสูงสุด จัดว่าเป็นองค์การในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความ ยุติธรรมในทางอาญาให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และเป็นที่ยอมรับของประชาชน บุคลากรต้องมีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ทำให้โอกาสเกิดการเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีน้อย และอยู่ใน ตำแหน่งเดิมมานานหลายปี ดังนั้น ควรพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เรียนรู้ และทดสอบเพื่อ ประเมินผลในการปรับเปลี่ยน เพื่อความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และควรได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ควรมีส่วนร่วมเสมอ และทั่วถึง ดังนั้น ผู้ที่จะได้รับโอกาสจึง ต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ และมีความตั้งใจและมุ่งมั่น เพื่อที่จะนำความรู้กลับมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การบริหารองค์การ ขาดความชัดเจนในการสื่อสารที่ดี เพื่อถ่ายทอดทิศทางขององค์การสู่บุคลากร ได้รับรู้ เข้าใจในทิศทางดังกล่าว และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน โดยการถ่ายทอดกลยุทธ์หลักไปสู่แผนปฏิบัติการหรือ แผนงานโครงการเพื่อนำไปปฏิบัติที่ได้ผล

1.3 ผู้บริหารขององค์การ ควรมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เที่ยงธรรม เพื่อสร้างความ เข้าใจให้แก่บุคลากรเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน มีการวางระเบียบและชักจูงความเข้าใจสำหรับแนวทางปฏิบัติงานของ บุคลากร สนับสนุนการมีวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ให้แก่บุคลากร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลเป็นระยะเพื่อให้ทราบว่าภายหลังการนำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ปรับปรุงแล้วมาใช้ในสำนักงานอัยการสูงสุดมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือลดลงเพียงใด บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเกิดดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือไม่

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกให้ครอบคลุมและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้ตัวแปรอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการ เป็นต้น

2.3 ในการศึกษาครั้งถัดไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด กับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานภาคเอกชนอื่นๆ ด้วย เพื่อให้เห็นปัจจัยความสำเร็จ เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง รวมทั้งข้อดีข้อด้อยของแต่ละหน่วยงานเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงระบบการบริหารงานขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย. (2553). “คุณภาพการให้บริการภาครัฐ: ความหมาย การวัด และการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย”.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธีรภัทร ชิตยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอมืองลำพูน. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 1) มหาวิทยาลัยนอร์ท, เชียงใหม่

นิยม จัปใจสุข. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประภากรรัตน์ เต็มเปี่ยม. (2555). แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL).

สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/323800>

ลักขณา เพาะปลูก . (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขา จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.

(ปัญหาพิเศษ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ 1) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ จรัมย์พร และให้ล่ายอง. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1) นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2556). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2557-2558 (TQA Criteria for Performance Excellence 2557-2558) กรุงเทพมหานคร แกรนด์อาร์ต ศรีเอทีพี

สำนักงานอัยการสูงสุด. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอัยการสูงสุด.

สำนักงานอัยการสูงสุด. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอัยการสูงสุด.

สำนักงานอัยการสูงสุด. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอัยการสูงสุด.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

สัมพันธ์ รอดฟุ้งครุฑ. (2550). *การใช้เวลาร่วมกับพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชากรในเขตจังหวัดอุดรดิตถ์. จังหวัดอุดรดิตถ์ : สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.*

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *รายงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*

Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.

Hackman, J.R., and Oldham, G.R. 1980. *Work Redesign*. Massachusetts: AddisonWesley.

New York : John Wiley and Sons.

Herzberg, F., Mausner B. and Snyder man B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.).

Maslow, Abraham M. 1954. *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.

McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.

Peter, Tom. (2011). "A Brief History of the 7-S ("McKinsey 7-S") Model" Retrieved Jul 15, 2012, from

