

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด¹

QUALITY OF LIFE AFFECTS THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL IN
THE OFFICE OF ADMINISTRATIVE LITIGATION UNDER THE OFFICE OF THE
ATTORNEY GENERAL

ดาวาลี ตูย์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 145 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีระดับประสิทธิผลมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 3) คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มี 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต/ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Abstract

A research study on quality of life affects the effectiveness of personnel in the Office of Administrative Litigation under the Office of the Attorney General. The objectives of the study were: 1) to study the effectiveness of personnel in the Office of Administrative Litigation, 2) to study the quality of life of personnel in the Office of Administrative Litigation, and 3) to investigate the quality-of-life factors that influence the effectiveness of personnel in the Office of Administrative Litigation. The study utilized exploratory research methods and employed questionnaires as a tool to gather information. The sample for the study consisted of personnel from the Office of Administrative Litigation under the Office of the Attorney General, with a total of 145 participants. Descriptive statistics were used to analyze the data, including percentages, averages, and standard deviations. The research results indicated that: 1) the overall effectiveness of personnel in the Office of Administrative Litigation was very high, with each aspect achieving its goals; 2) the quality of life of personnel in the Office of Administrative Litigation was also very high, with social integration or collaboration standing out as significant factors; and 3) there was a statistically significant positive correlation at a significance level of .05 between the quality of life and the effectiveness of personnel, specifically in the areas of adequate and fair remuneration, opportunities for personal development, social integration or collaboration, employee rights and safe working conditions, and health promotion. It affects the effectiveness of personnel in the Office of Administrative Litigation under the Office of the Attorney General.

Keywords: Quality of Life, Operational Effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กร ถือเป็นแหล่งรวบรวมทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ เงิน เครื่องมือ รวมถึงทรัพยากรมนุษย์เข้าไว้ด้วยกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือผลของการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะการทำงานไม่สามารถกระทำได้เพียงลำพัง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบหลักขององค์กรซึ่งมีหน้าที่ตามภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ องค์กรควรสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อจูงใจให้ตัวบุคคลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความกระตือรือร้นจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดีต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร การที่บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่เพียงพอ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย ให้เวลาส่วนตัวกับบุคลากร การให้ออกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสานสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้มีการพัฒนาด้านการทำงานที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

สำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ถือเป็นองค์การภาครัฐที่มีบุคคลซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการดำเนินงานและขับเคลื่อนองค์การให้มุ่งสู่ความสำเร็จ โดยการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ใน การปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรถือว่าเป็นหลักสำคัญขององค์กรที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นเพื่อส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดการขับเคลื่อนก้าวหน้าขององค์กรได้

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นอย่างไร
2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นอย่างไร

3. คุณภาพชีวิตส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาและประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Fiedler (1964, p. 159 อ้างถึงใน สุพินทิพย์ ดุศลคง, 2562 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ รวมถึงพฤติกรรมการทำงานในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในกลุ่มนี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

Hoy and Miskle (1991, pp. 384-397 อ้างถึงใน อธิพัฒน์ เดชขุนทด, 2558 : 54) ให้องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความพร้อมที่จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้เข้ากันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ชี้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดหาและการ ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ชี้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวก ที่มีต่อองค์การ บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น ชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน

4. การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม หมายถึง การสนใจ การมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้ เรื่องหรือความรู้ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างหลากหลาย ความสนใจที่กว้างขวางย่อมเกิดจาก ประสบการณ์ที่หลากหลายของการทำงานนั้น ๆ ได้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญในการในการสร้างผลผลิต ให้กับองค์การ โดยบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายได้ องค์การจึงต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีการพัฒนางาน ที่ดี มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีความสนใจในงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานในองค์การให้มี ประสิทธิภาพได้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

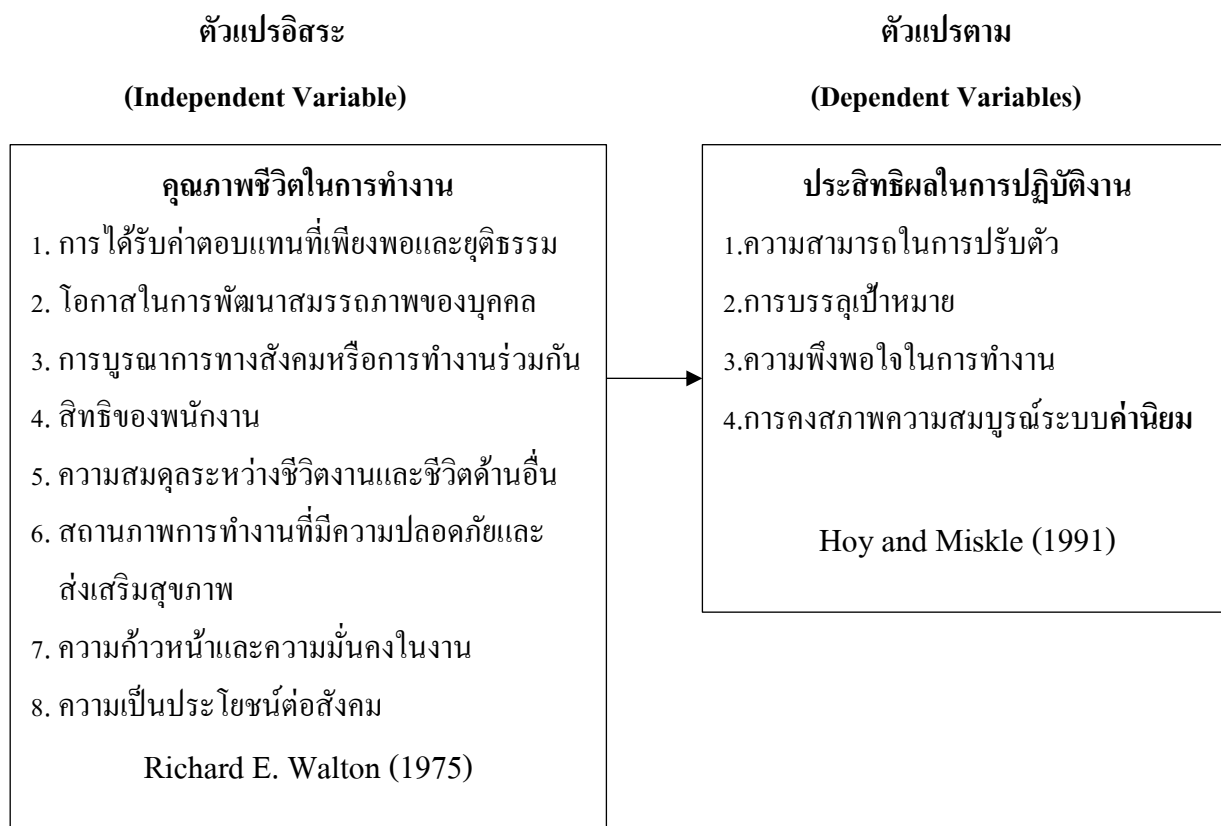
Hackman & Suttle (1997, p. 41 อ้างถึงใน พันตรี อนวัชน์ ธิปดี, 2560 : 9) ให้ความหมายว่า การมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสร้างผลกระทบที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้บริหาร หัวหน้างาน คนงาน ตลอดจนผู้ประกอบการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้คนมีความพึงพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์การ

Richard E., Walton (1975, pp. 11-12 อ้างถึงใน กาญจนพร พันธุ์เทศ, 2560 : 11-12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
4. ด้านสิทธิของพนักงาน
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
6. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างสิ่ง ที่น่าพึงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความมั่นคงปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน องค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน คดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย บุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง จำนวน 145 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

- 1.3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 1.4) สิทธิของพนักงาน
- 1.5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
- 1.6) สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.7) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 1.1) ความสามารถในการปรับตัว
- 1.2) การบรรลุเป้าหมาย
- 1.3) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.4) การคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถามจำนวน 60 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม จึงใช้วิธีการดังกล่าวได้ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว เท่ากับ 0.908 ด้านการบรรลุเป้าหมาย เท่ากับ 0.909 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ 0.902 ด้านการคงสภาพความสมบูรณ์ระบบค่านิยม เท่ากับ 0.907 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เท่ากับ 0.914 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เท่ากับ 0.917 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เท่ากับ 0.903 ด้านสิทธิของพนักงาน เท่ากับ 0.913 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น เท่ากับ 0.902 ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เท่ากับ 0.905 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เท่ากับ 0.910 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เท่ากับ 0.916 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นได้มากกว่าหรือเท่ากับ .07 แสดงว่า แบบสอบถามมีความคงที่น่าเชื่อถือสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ แสดงว่าแบบสอบถามมีความคงที่น่าเชื่อถือสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการนำแบบสอบถาม (questionnaires) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว ไปทำการแจกให้กับบุคลากรตามภารกิจต่าง ๆ ของสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดโดยตรง เพื่อทำการสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานคดีปกครอง ในเดือน พฤษภาคม 2566 จำนวน 145 คน

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การศึกษาความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter เพื่อหาค่าตัวแปรของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคศปครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคศปครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001- 25,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคศปครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการคงสภาพ ความสมบูรณ์ระบบค่านิยม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ห้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน คดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้าน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต ด้านอื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด สรุปผลได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรเสนอให้กำหนดอัตราค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าตอบแทนที่ดีต้องมีความเป็น ธรรม เสมอภาค เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานของระบบราชการ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่สูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็ม ความสามารถ อีกทั้งยังมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสิทธิของพนักงาน ควรมีการกำหนดนโยบายที่ให้ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึงการเคารพ สิทธิส่วนบุคคล ขอมรับฟังความเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคอย่างเท่าเทียม และให้ ความเป็นธรรมในการประเมินผลค่าตอบแทน มีนโยบายที่มีความชัดเจนในคำว่า สิทธิของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ว่ามีสิทธิอะไรบ้างหรือไม่มีอะไรบ้าง โดยการที่บุคลากรมีสิทธิและสามารถปกป้อง

สิทธิของตนเองได้ จะก่อให้เกิดความเสมอภาคในกลุ่ม มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งเป็นมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากร เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์การควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น มีหลักเกณฑ์ในการจัดสถานที่ที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน กำหนดระบบมาตรฐานและให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ในการปฏิบัติงานและควรมีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย เช่น ห้ามสูบบุหรี่ และห้ามดื่มสุราในสถานที่ทำงาน เป็นต้น เพราะถ้าบุคลากรเกิดความมั่นคง ปลอดภัย และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงแล้ว จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีความสุข และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาครั้งนี้ วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคตีปกครองเพียงอย่างเดียว ไม่อาจสะท้อนภาพรวมการปฏิบัติงานภายในองค์การได้ ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาสร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

องค์การควรสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจยอมส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญด้านการดูแลสุขภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่น การดูแลรักษาทำความสะอาด ห้องหรือบริเวณที่ทำงานมีการระบายอากาศที่เพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม แสงสว่างมีความเข้มแสงเพียงพอต่อการทำงาน และเป็นไปตามมาตรฐาน เป็นต้น เพื่อสร้างความมั่นใจต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และไม่วิตกกังวลในระหว่างการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่อื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคตีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในสำนักงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคดีปกครอง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด วิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนประชากรกลุ่มตัวอย่างอื่นในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาค้นคว้าในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาค้นคว้าในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

Campbell, R.F.et al. (1977) . “On the Nature of Organizational Effectiveness” in Newpurposetives on Organizational Effectiveness. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M.Penning and Associates. San Francisco: Jassay Bass.

Davis, L.E. (1977). Enhancing Quality of Working Life: Development in The United States.

Fiedler, F. E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness. In Advances in experimental social psychology (vol. 1, pp. 149-190).

Hackman, J.R. & Suttle, L.J. (1997). Improving life at work, behavioral science approach to organizational change. Beverly Hill CA: Goodyear.

Hoy, W. K., & Miskle, C. G. (1991). Educational administration: Theory, research and practice. New York: McGraw-Hill.

Huse, E.F ., & Cumming, T.G. (1985). Organization Development and Change. Minnesota: West Publishing. International Labor Review. 116(July-August 1977): 53-65.

Mpho Kenneth Letooane. (2013). FACTORS IMPACTING ON THE QUALITY OF WORK LIFE: A CASE STUDY OF UNIVERSITY “A”. South Africa: Durban University of Technology.

Walton, R. E. (1975). The quality of working life: Criteria for quality of working life. New York: Free Press.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Excel. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555

กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- บุญชัย อาทิตย์ตั้ง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัย
ลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ปาริชาติ จันทร์ลา. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง
จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ปิยะฉัตร เกตุแก้ว. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รังสิต.
- พันธุ์ อนุวัฒน์ ธิบตี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รินนภา คำรัตน์, พิมล วิเศษสังข์ลา และอุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
คุณภาพทั่วทั้งองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- ลฎาภา แก้วเสียง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ลีโอ วรรณสุด. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานเซรามิก
เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร : กรณีศึกษาโรงงานเซรามิกแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรารณณ์ ดอนชัย. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. หลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิมล นำสวรรค์. (2559). การศึกษาประสิทธิผลองค์การในการดำเนินงานสวัสดิการสังคม ด้านเบี้ยยังชีพ
ผู้สูงอายุ กรณีศึกษาเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัท เอ็นวาย
ฟูลส์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุพินทิพย์ คุลยคง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหวิริยาสตีล อินดัสตรี จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร), มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

อธิพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). อิทธิพลของการจัดการในองค์กรมีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.