

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัด  
สำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3

**Quality of Work Life Affecting Work Performance among Government Officials  
in the Office of the Attorney General under the Supervision of the Office  
of Public Prosecution Region 3**

ศันสนีย์ หงษ์ทอง<sup>1</sup>

Sansanee Hongthong

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ทั้งสิ้น 401 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทข้าราชการ แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ที่มีสถานภาพ และอายุการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ได้ถึงร้อยละ 61.9 โดยด้านที่ส่งผลได้แก่ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ ส่วนด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สูงสุด

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objectives of this independent study were 1) to study personal factors and work performance of government officials in the Office of the Attorney General under the supervision of the Office of Public Prosecution Region 3, and 2) to study quality of work life affecting work performance of government officials in the Office of the Attorney General under the supervision of the Office of Public Prosecution Region 3. The opinions of the sample comprising 401 government officials of the Office of the Attorney General under the supervision of the Office of Public Prosecution Region 3 were collected using a questionnaire as a research instrument for data collection. Data were processed and analyzed using SPSS for Windows. The major findings indicated that the respondents with different gender, age, education level, and work type had indifferent opinion towards work performance. However, the respondents with different marital status and length of service had different opinion towards work performance with a statistical significance level of 0.05. Individual dimensions of quality of work life could affect 61.9% of the variation in work performance of the respondents, which were Constitutional rights, Life cycle, Environmental health and safety, Social integration, Professional development, and Social relations, respectively. In contrast, Reasonable and fair remuneration and job security and advancement did not affect work performance of the sample government officials in the Office of the Attorney General under the supervision of the Office of Public Prosecution Region 3.

**Keywords :** Quality of work life, Work performance, Government officials in the Office of the Attorney General under the supervision of the Office of Public Prosecution Region 3

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ยิ่งองค์กรทุกองค์กรต้องดูแลและเอาใจใส่ในเรื่องคนให้มากยิ่งขึ้น ยิ่งในช่วงที่เศรษฐกิจเกิดสภาวะถดถอย ยิ่งส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น นอกจากที่องค์กรต้องพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ องค์กรยังต้องมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอีกด้วย เพราะถ้าองค์กรสามารถพัฒนาให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นแล้ว พนักงานก็จะสามารถพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการให้องค์กรได้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยได้กำหนดไว้ใน

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อตอบสนองนโยบายของอัยการสูงสุดในการดำเนินงานปรับปรุง และพัฒนาให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดมีความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3

### ขอบเขตของการวิจัย

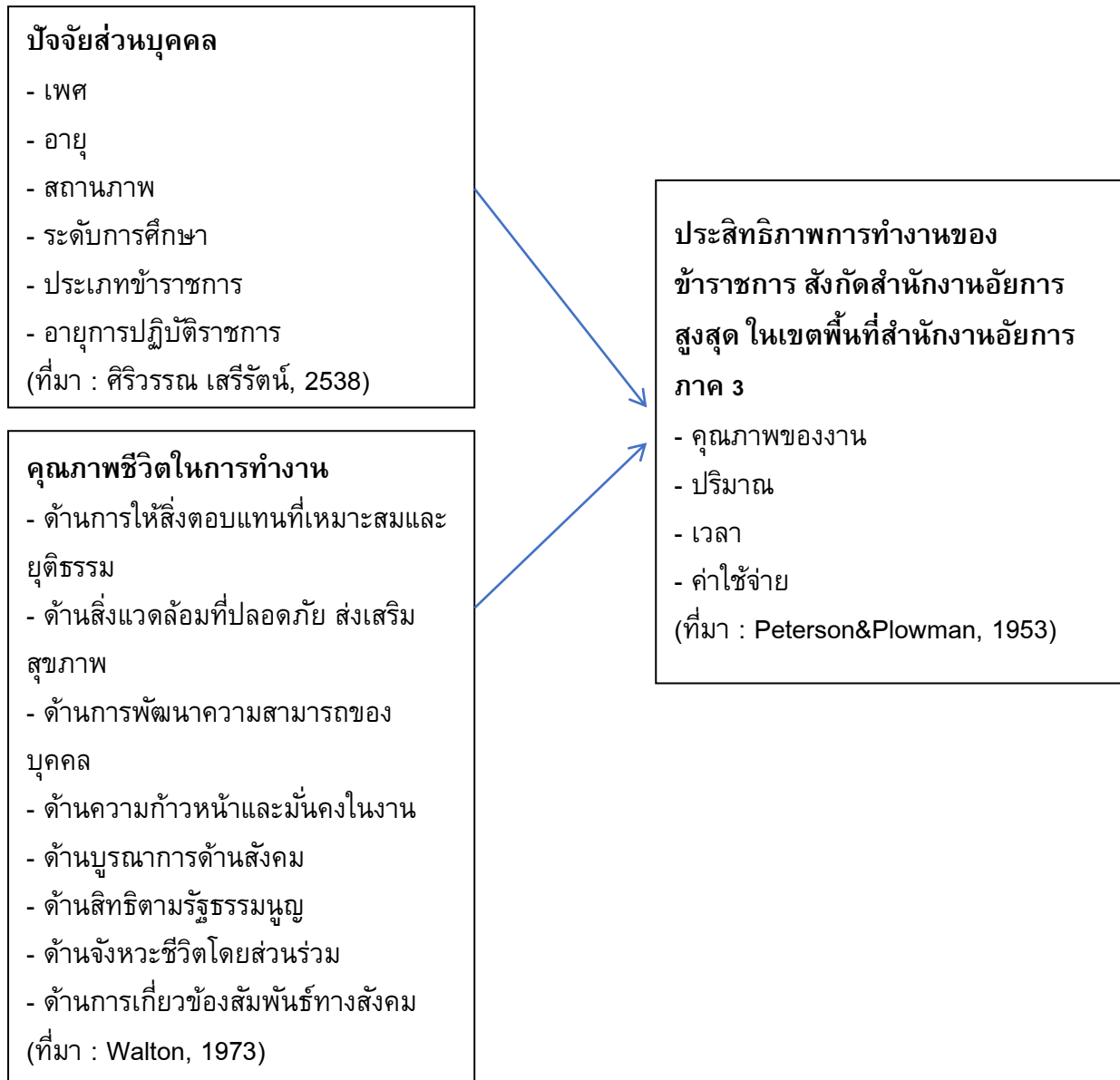
1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทข้าราชการ และอายุการปฏิบัติราชการ และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย

ขอบเขตทางประชากร คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 711 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2564)

ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลเดือนตุลาคม 2564 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2564

ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา คือ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ เช่น ด้านความมั่นคง ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะผลดีต่อองค์กรด้วย ซึ่ง Richard E. Walton (อ้างถึงใน ศิริพร เสนามนตรี, 2556, หน้า 23) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ ด้านการ

พัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวัดชีวิตโดยส่วนร่วม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่ง ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) (อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558, หน้า 19) ได้ให้ กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย

### วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้ผ่านการ ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ซึ่งในแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัย ส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ (Anderson, 1988) โดยได้ทดสอบความตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC : Index of item objective congruence) ค่าของ IOC ที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.5 ซึ่งแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ได้ เท่ากับ 0.97 ดังนั้น แบบสอบถามนี้มีความตรงเป็นที่ยอมรับได้ และทดสอบความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงแล้ว จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีความใกล้เคียงกับข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการ สูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ค่าของแบบสอบถามที่คำนวณได้ เท่ากับ 0.94 จึงนำไปใช้ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายของข้อมูล และใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการ ทดสอบทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย

### ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 และเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 27.9 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมา คือสถานภาพสมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 เป็นผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการธุรการ จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 และข้าราชการอัยการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และมีอายุการปฏิบัติราชการ น้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคืออายุการปฏิบัติราชการระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D.= 0.557)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.= 0.495)

#### 4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทข้าราชการ แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ที่มีสถานภาพ และอายุการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทข้าราชการ แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้อง อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อุบล

วรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า เพศ และตำแหน่งงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ที่มีสถานภาพ และอายุการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน และสอดคล้องกับ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่าพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญอยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย มีการส่งเสริมสุขภาพ มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ ตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดี ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ และเป็นองค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับ ธันวณี ประกอบของ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ตำแหน่งงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลังอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมาก กล่าวคือ บุคลากรสามารถ

ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ผลงานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย สอดคล้องกับ ฌูร์ชินทร์ มีประเสริฐ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมากที่สุด เช่นกัน

4. การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ได้ถึงร้อยละ 61.9 โดยมีด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการเกี่ยวข้อสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การที่ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ได้รับอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย มีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน งานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อภาระงานในชีวิต มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ บุคลากรในองค์กรมีการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และองค์กรสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้ จะส่งผลให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี กล่าวคือ ทำให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เชื่อถือได้ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

ส่วนด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สูงสุด แสดงให้เห็นว่า การที่สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานราชการซึ่งข้าราชการมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทน และยังได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งโดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้อยู่แล้ว อาชีพข้าราชการจึงเป็นอาชีพที่มั่นคง จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 สูงสุด

จากการผลทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกับ สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมส่งผลน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูร์พร ฉายประเสริฐ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี



พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยิ่งสอดคล้องกับ พิชญากร บุคตารวม (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 (จังหวัดอุบลราชธานี) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1.1 องค์กรควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนใหม่ ให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 องค์กรควรจัดพื้นที่สันทนาการ เพื่อให้บุคลากรใช้ผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐาน

1.3 องค์กรควรมีการจัดอบรม ความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งด้านของภาษา บุคลิกภาพ และด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.4 องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.5 องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว เพื่อให้งานที่ปฏิบัติไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

#### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการรวบรวมความคิดเห็นจากมุมมองของข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 เพียงเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรรวบรวมความคิดเห็นจากบุคลากรทั้งองค์กร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งไม่สามารถลงรายละเอียดได้ จึงควรมีการศึกษาในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงอย่างเดียว จึงไม่สามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการทำงานที่แท้จริง ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย เช่น แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กร*

- ขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐชรินทร์ มีประเสริฐ. (2564). ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธันวณี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรีดีพนาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พิริชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิชญากร บุตุดาธรรม. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 (จังหวัดอุบลราชธานี). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ศิริพร เสนามนตรี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. การประชุมวิชาการแห่งชาติ ครั้งที่ 9 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.