

# คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3

ธิดารัตน์ เรือนริน<sup>1</sup>  
ปิยะมาศ สีสวัสดิ์วิชัย<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 สำหรับการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำนวน 246 คน ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, ANOVA, และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัยพบว่า

- ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม ไม่มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.97) และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า F = 2.440, Sig = 0.026, R<sup>2</sup> = 0.058) โดยเฉพาะด้าน “ความมั่นคงในอาชีพ” เป็นตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับ “มาก” เช่นกัน โดยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.05) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}$  = 4.00) ความพึงพอใจดังกล่าวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการธุรการ, สำนักงานอัยการภาค 3

<sup>1</sup>นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Quality of Work Life and Job Satisfaction Affecting the Work Performance of Administrative Civil Servants under the Office of the Attorney General Region 3

Tidarat Rueanrin<sup>1</sup>

Piyamas Suesawadwanit<sup>2</sup>

### ABSTRACT

This research aimed to 1. study the personal factors affecting the work performance efficiency of administrative officers under the Office of the Attorney General Region 3 2. examine the influence of quality of work life on work performance efficiency 3. investigate the effect of job satisfaction on work performance efficiency among administrative officers in the same organization. This study employed a quantitative research design using a survey method. The research instrument was a questionnaire distributed to 246 administrative officers under the Office of the Attorney General Region 3, selected using Taro Yamane's formula. Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics, including t-test, ANOVA, and multiple regression analysis.

#### The results revealed that:

1. Personal factors such as gender, age, educational level, average monthly income, and work experience showed no statistically significant differences in work performance efficiency among the respondents.

2. The quality of work life was rated at a high level, particularly in the aspect of good workplace relationships (mean = 3.97) and safe working environment. Quality of work life had a significant effect on work performance efficiency at the 0.05 level ( $F = 2.440$ ,  $Sig = 0.026$ ,  $R^2 = 0.058$ ). Among its dimensions, career stability was found to be the most influential factor.

3. Job satisfaction was also rated at a high level, with the highest mean score in the relationship with supervisors and colleagues ( $\bar{x} = 4.05$ ), followed by achievement in work ( $\bar{x} = 4.00$ ). Job satisfaction was found to have a positive influence on work performance efficiency.

**Keywords:** Quality of Work Life, Job Satisfaction, Work Performance Efficiency, Administrative Officers, Office of the Attorney General Region 3

---

<sup>1</sup>Master's degree student, Business Administration Program, Management Department, Ramkhamhaeng University.

<sup>2</sup>Advisor. Dr. Faculty of Business Administration Program, Management Department, Ramkhamhaeng University.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีการแข่งขัน สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความซับซ้อนมากขึ้น การศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน การจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงสภาวะทางจิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อทั้งพนักงานและองค์กร เช่น เพิ่มขวัญและกำลังใจ ลดความเครียดและปัญหาสุขภาพ เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อองค์กรในเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิต ลดอัตราการลาออก และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (มุสต่อฟา หมัดบินเฮด, 2565)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การสร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และเติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน (Quality of Work Life) ยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือแนวทางที่องค์การจัดสภาพการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกระดับ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจว่ากระบวนการนั้น ๆ มุ่งเน้นถึงความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (Delamotte & Shin-ichi, 1984) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานพนักงานที่รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะมีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์การ ส่งผลให้อัตราการลาออกและขาดงานลดลงอีกด้วย (Hackman & Suttle, 1977) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญทั้งต่อองค์การและบุคคล

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) คือ ทัศนคติเชิงบวกที่พนักงานมีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับในคุณค่าของงานที่ทำ และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อีกทั้งยังสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมากเช่นกัน โดยความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีกับหน้าที่การงานของตนเอง รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ แต่เมื่อบุคลากรไม่รู้สึกพึงพอใจในการทำงานอาจจะเกิดทัศนคติและพฤติกรรมทางลบกับงานของตนเองและองค์กร (วิลาวัลย์ ม่วงพลับ ,2566)

เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะส่งผลให้พวกเขามีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ล้นนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

สำนักงานอัยการภาค 3 ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา หน่วยงานในสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีสำนักงานอัยการส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ทั้งหมด 48 หน่วยงาน จำนวนข้าราชการธุรการ 636 คน (จากทำเนียบข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด ปี, 2568) มีหน้าที่รับนโยบายการบริหารงานจากสำนักงานอัยการสูงสุดมาบริหารจัดการข้าราชการธุรการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการที่จะทำให้ข้าราชการธุรการ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร สามารถปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายนั้น องค์กรจะต้องตระหนักให้ความสำคัญถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้อาจไม่ใช่พิจารณาแต่เพียงเรื่องของค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าในงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีที่ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการให้ดีขึ้น รวมไปถึงความสมดุลในการใช้ชีวิต โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ว่า ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี และส่งเสริม

ระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นองค์ความรู้และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแก้ไขแผนการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความผูกพันและภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคต่างๆ ซึ่งมีหน่วยงานทั้งสิ้น 48 หน่วยงาน จำนวน 636 คน (จากทำเนียบข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด ปี, 2568) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

#### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

**ตัวแปรต้น** ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ และด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

**ความพึงพอใจในการทำงาน** ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการเติบโต ด้านการยอมรับและคำชื่นชม และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

**ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรู้และทักษะ

#### 4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ และด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

3. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการเติบโต ด้านการยอมรับและคำชื่นชม และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

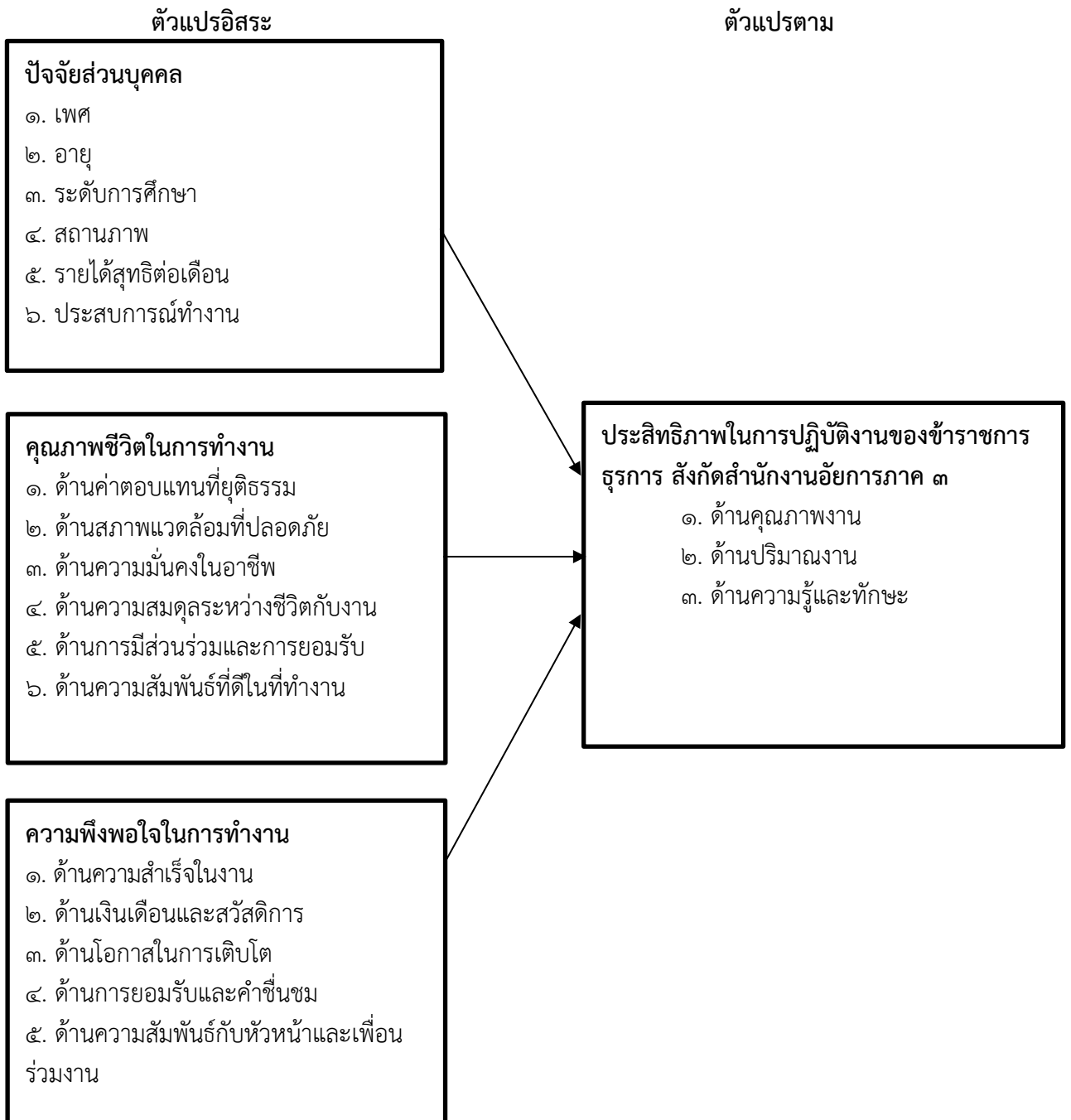
## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ในการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการธุรการ และการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงจุดด้อย หรือเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ให้เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้เพิ่มขวัญและกำลังใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ลดความตึงเครียด ทำงานได้อย่างมีความสุข เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ซึ่งวิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

Abraham Harold Maslow (1970) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์จากขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง Maslow ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เช่น อาหาร น้ำ และที่พักอาศัยหรือที่ทำงาน การตอบสนองความต้องการนี้ คือ การจ่ายเงินเดือนที่เพียงพอเพื่อให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางร่างกายและจิตใจในที่ทำงาน การตอบสนองความต้องการนี้คือ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีประกันสุขภาพ และความมั่นคงในอาชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs / Belongingness) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับความรักและการยอมรับในที่ทำงาน การตอบสนองความต้องการนี้คือ การมีทีมงานที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Hackman and Oldham (1975) นักจิตวิทยาองค์การผู้พัฒนา ทฤษฎีลักษณะของงาน (Job Characteristics Model - JCM) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจาก ลักษณะของงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน (internal motivation) ซึ่งจะนำไปสู่ ความพึงพอใจ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น แนวคิดทฤษฎีของ Hackman and Oldham ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน ช่วยลดความเบื่อและเพิ่มความท้าทาย

2. ลักษณะเฉพาะของงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่พนักงานเห็นภาพรวมของงานตั้งแต่ต้นจนจบ ไม่ใช่แค่ทำบางส่วน

3. ความสำคัญของงาน (Task Signification) หมายถึง งานที่มีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานของตนมีความหมาย

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจหรือควบคุมวิธีการทำงานด้วยตนเอง

ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน และก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดเวลา แรงงาน วัสดุสิ่งของ นอกจากนี้ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสามารถในการลดต้นทุน หรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน

ชญัญญา ทองสุข (2562) ได้นิยามว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการมีสมรรถนะการทำงาน ที่ทำให้งานต่าง ๆ มีคุณภาพสามารถเสร็จได้ตามเวลาที่กำหนดไว้ ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน มีการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด และก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการซึ่งถ้าผลการทำงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการทำงานไม่ดี ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งมีหน่วยงานทั้งสิ้น 48 หน่วยงาน จำนวน 636 คน (จากทำเนียบข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด ปี, 2568)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ จำนวน 246 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีที่เราทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ 0.95 และให้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% หรือ 0.05

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการรวบรวมแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสารต่างๆ ทฤษฎีแนวความคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended หรือ Fixed Form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended หรือ Fixed Form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ และด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน รวมจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended หรือ Fixed Form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการเติบโต ด้านการยอมรับและคำชื่นชม และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended หรือ Fixed Form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรู้และทักษะ รวมจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การกำหนดค่าของระดับคะแนนเฉลี่ยจะพิจารณาจากคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม เกณฑ์พิจารณาคำนวณได้จากสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (วิลวาลัย ม่วงพลับ, 2566) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วัดจากเกณฑ์ผลการประเมินตามชั้นคะแนน ดังนี้

- 4.21 – 5.00 แสดงว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 แสดงว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 แสดงว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 แสดงว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 แสดงว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากหลักสูตรแล้วยื่นขออนุญาตในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากข้าราชการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 โดยขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับกลุ่มข้าราชการผู้เป็นกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคือ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์พร้อมการลงรหัส (Coding) และประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาทำการบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของข้อมูลระหว่างความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

## ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม ไม่มีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า  $F = 2.440$ ,  $Sig = 0.027$ ) โดยอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ ร้อยละ 5.8 ( $R^2 = 0.058$ ) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า เฉพาะด้านความมั่นคงในอาชีพ เท่านั้นที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = -0.142$ ,  $Sig = 0.031$ ) ขณะที่ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อม การทำงาน ความสมดุลชีวิตกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับ รวมถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการ แต่ปัจจัยที่ส่งผลชัดเจนที่สุดคือ “ความมั่นคงในอาชีพ” ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการรักษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม มีอิทธิพลน้อยมาก ต่อการอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 (ค่า  $R^2 = 0.081$  และค่า Adjusted  $R^2 = 0.007$  ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

### 1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05 ในทุกปัจจัย)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ ไม่ว่าจะเพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของงานธุรการเป็นงานที่มีขั้นตอนและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครอบคลุมถึงระเบียบแบบแผนและข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อีกทั้งยังอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เช่น ระบบบริหารจัดการภายในองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน หรือแรงจูงใจจากนโยบายการบริหารบุคคล ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรร่า กล้าหาญ (2564) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า เพศ อายุ และสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิภา ฟ้าภิญโญ และ สุธรรม พงศ์สำราญ (2568) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 2. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า F = 2.440, Sig. = 0.027) โดยมีตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (ค่า B = -0.080, Sig. = 0.027) ส่วนตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตอื่น ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ และด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการธุรการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีเพียงด้านความมั่นคงในอาชีพเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นลักษณะความสัมพันธ์ที่มีความซับซ้อนระหว่างความมั่นคงในอาชีพกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในตำแหน่งมาก อาจเกิดความเคยชินหรือความผ่อนคลายในการทำงาน ส่งผลให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองลดลง ในขณะที่ผู้ที่รู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในอาชีพยังไม่แน่นอน อาจมีแรงขับภายในให้มุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้ตนเองในอนาคต ความมั่นคงในอาชีพยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและแรงจูงใจของบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่าง “ความมั่นคง” กับ “แรงจูงใจในการทำงาน” เพื่อป้องกันภาวะความเคยชินที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และ กฤษฎา นุฮัมหมัด (2564) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเชื่อมโยงได้ว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อัครชาติ ชูถนอม (2565) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 3. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธรรมากร สังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในทุกด้าน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมากร สังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า  $F = 0.320$ ,  $Sig. = 0.901$ ) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน (ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการเติบโต ด้านการยอมรับและค่าชื่นชม และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน) ไม่มีความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการธรรมากรจะมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากในหลาย ๆ ด้าน แต่ความพึงพอใจเหล่านั้นกลับไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าความพึงพอใจเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ไม่ได้เป็นแรงขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ งานวิจัยของ รินลณี วงศ์ยะรา และ ณกมล จันทร์สม (2564) และ ัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และ อรไท ชั่วเจริญ (2568) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทั่วไปความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการธรรมากร สังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ให้ดีขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### 1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

**ข้อที่ควรปรับปรุง** คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่ง และ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมในการปรับเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง

**ข้อเสนอแนะ** ผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง รวมถึงสร้างความโปร่งใสและยุติธรรมในกระบวนการปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกถึงความทุ่มเทในการทำงานได้รับผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลและเป็นธรรม

## 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

**ข้อที่ควรปรับปรุง** คือ ท่านรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรง หรือการคุกคามทุกรูปแบบในที่ทำงาน

**ข้อเสนอแนะ** ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยทั้งทางกายภาพและจิตใจ ควรมีนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามหรือความรุนแรงในที่ทำงาน จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงช่องทางการร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นความลับ เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกมั่นคงและกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบ

## 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

### 1. ด้านโอกาสในการเติบโต

**ข้อที่ควรปรับปรุง** คือ รับรู้ถึงโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการอย่างชัดเจน

**ข้อเสนอแนะ** ผู้บริหารควรสื่อสารและสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการธุรการ จัดให้มีระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้ข้าราชการทราบว่าการทำงานและพัฒนาตนเองจะนำไปสู่โอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่อย่างไร รวมถึงสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตในสายอาชีพอย่างสม่ำเสมอ

## 3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 1. ด้านความรู้และทักษะ

**ข้อที่ควรปรับปรุง** คือ พยายามพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ

**ข้อเสนอแนะ** ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา หรือการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายในและภายนอกองค์กร จัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ทันสมัยให้ใช้งาน เพื่อให้ข้าราชการสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิธีการทำงานในอนาคต

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ จึงควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment), ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (Leadership Style) หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Competency) เพื่อหาปัจจัยที่แท้จริงที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ

2. ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการ ด้านค่าตอบแทน และการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงสาเหตุที่ความพึงพอใจอาจไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการปรับปรุงนโยบายต่อไป

### บรรณานุกรม

- ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ, และ อรไท ชั่วเจริญ. (2568). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 7(1), 323–337.
- รินลณี วงศ์ยะรา, และ ณกมล จันทร์สม. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรรณวิภา ฟ้าปัญญา, และ สุธรรม พงศ์สำราญ. (2568). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกกฎหมายบริษัทเอกชน. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, 8(2), 117-128.
- วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร, และ กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อรรรวรา กล้าหาญ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัคราวดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. สารนิพนธ์บริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.