

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่

Quality of Work Life that Affects the performance of civil of the Office
of the Attorney General in the area of the Mueang District Chiang
Mai Province

สุธิศา คุณยศยิ่ง
Suthisa kunyodying

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 3.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 9 แห่ง จำนวนประชากรทั้งหมด 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 40-49 ปี สถานภาพ สมรส การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 15,001-30,000 บาท ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับความคิดเห็น มาก ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The Objectives of this Research: 1) To study the personal factors of office staff. Of the attorney of the Attorney General in the area of Muang District. 2.) To study the quality of work life of civil servants of the Office of the Attorney General in urban areas. 3.) To study the quality of work life that affects the performance of civil servants of the Office of the Attorney General. in the area of the Mueang District Chiang Mai Province The samples used in this research were civil servants from the Office of the Attorney General. in the area of the Mueang District Chiang Mai Province, a total of 9 places with a total population of 150 people, using a questionnaire as a tool for data collection. by SPSS package program Descriptive Statistical Analysis Including frequency (Frequency), percentage (Percent), mean (Mean) and standard deviation (Standard Deviation) and using multiple regression statistics at a statistical significance level of 0.05.

The results of the research showed that the Civil servants of the Office of the Attorney General in Muang District, Chiangmai Province requested age between 40-49 years, permanent staff status in the area, which allowed them to live for 5-10 years and had an average income of 15,001-30,000 baht, the results of the analysis of the opinion level of the highest calculating office officials in the Muang District. Chiang Mai Province. The results of the analysis of quality of work life The nature of work is involved and related to society that affects the performance of civil servants of the Office of the Attorney General in the area of Muang District. Chiang Mai Province at the significance level of 0.05

Keywords: Quality of work life , Operational efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ องค์กรนั้นก็必将มีความก้าวหน้าที่มีมั่นคงในทุกด้าน หน่วยงานราชการ ถือเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยมีรัฐบาลเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบาย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของหน่วยงานราชการควรที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจ ทั้งนี้ในการบริหารองค์กรแต่ละองค์กร จะมีองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และให้งานที่สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้ก็ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีทักษะ ความพร้อม

ในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ตามนโยบายที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม มีความพร้อมให้บุคลากรสามารถเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ได้ และทำให้เกิดความสุขขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อส่งผลทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ และยิ่งไปกว่านั้นหากองค์กรมีการมุ่งเน้นในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตที่ดีในองค์กรมีความแตกต่างกันออกไปตามนโยบาย งบประมาณที่องค์กรได้มา ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม

สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยได้กำหนดไว้ในพันธกิจ(Missions)ของสำนักงานอัยการสูงสุด และได้บรรจุ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เป็นส่วนหนึ่งในตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในส่วน of เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่เมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สมมุติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2.คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 223 คน (ข้อมูลจากสำนักงานอัยการภาค 5 ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2565)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการทำงาน

Walton (1975 อ้างถึงใน เนตรณัฐ์ ประยูรดาราร, 2552) เป็นนักวิชาการท่านหนึ่งที่สนใจ และได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสมไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันมั่นคงในงานที่ทำอยู่ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์พิจารณา คือ

- 4.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้มอบหมายงานมากขึ้น
 - 4.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่สูงขึ้น
 - 4.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
 - 4.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ
5. การทำงานร่วมกับการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) คือ การปฏิบัติงานที่รู้สึกว่ามีคุณค่าการทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและให้เป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน และความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work and the Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานซึ่งเป็นแนวคิดของ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูงได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด
2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานไม่ผิดพลาด ทันเวลา

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุดประสิทธิภาพ ในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการทำงาน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
- ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1975)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

(Peterson and Plowman, 1989)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายอัยการและข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 9 แห่ง ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 223 คน ซึ่งได้ใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ (Taro Yamane 1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ในระดับ 95% พบว่ากลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 150 คน ทั้งนี้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน

การศึกษานี้ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านต่างๆ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ หลังจากนั้นผู้ศึกษาวิจัยได้ทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยทำแบบสอบถามออนไลน์ Google Form ได้นำไปแจกจ่ายให้กับข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.957 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม สำหรับสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีปกติ (Enter Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 150 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.7 อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 48.0 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 53.3 การศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 34.0 และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 15,001-30,000 บาท ร้อยละ 38.7

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	S.D	ผล
1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.75	0.80	มาก
2.สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.85	1.03	มาก
3.โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.74	0.79	มาก
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.94	0.83	มาก
5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.96	1.01	มาก
6.สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร	3.77	0.80	มาก
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	3.80	0.84	มาก
8.ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	4.14	0.65	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.89	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.89) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (M 4.14) รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (M=3.96) และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด(M=3.74)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	M	S.D	ผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.12	0.53	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.11	0.62	มาก
ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.15	0.58	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.11	0.60	มาก
ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	4.12	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่าระดับ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก (M = 4.12) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (M = 4.15) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน (M =4.12) และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (M = 4.11)

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพในการทำงาน

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.227	.166		7.398	.000
	T_ค่าตอบแทน	.066	.046	.099	1.447	.150
	T_สภาพแวดล้อม	-.031	.030	-.061	-1.054	.294
	T_โอกาส	-.002	.056	-.002	-.028	.978
	T_ความก้าวหน้า	.057	.041	.088	1.379	.170
	T_ทำงานร่วมกัน	-.004	.033	-.008	-.127	.899
	T_สิทธิส่วนบุคคล	.099	.056	.150	1.787	.076
	T_สมดุล	-.032	.040	-.050	-.786	.433
	T_สัมพันธ์สังคม	.561	.061	.683	9.200	.000

a. Dependent Variable: T_รวม2

R = 0.838 R² = 0.702 F = 41.530 SEE = 0.299 Sig. = 0.000*

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน มีตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม X8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.838 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 70.2

อภิปรายผล

พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ข้าราชการมีความพึงพอใจ ต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ จึงทำให้ตัวแปรด้านนี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลัญญา เพ็ชรขັນ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน พบว่า อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนเป็นธรรม เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับความคิดเห็น มาก ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีไม่ถูกรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี มีการซ่อมแซมบำรุงรักษาสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่า ความชัดเจนของหน้าและความรับผิดชอบในงาน ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับที่ มาก ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน องค์กรมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรที่มีโอกาสและมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงาน ควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่จะมีความผูกพันกับองค์กร

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับที่ มาก ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการพิจารณาการสับเปลี่ยนโยกย้าย หรือการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงทำให้ตัวแปรในด้านนี้ไม่ส่งผล ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ องค์กรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ มีลักษณะการทำงานที่ดีมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน คำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล โดยไม่มีอคติหรือคำนึงถึงพวกพ้อง ซึ่งสอดคล้องกับ วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถานบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษากลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management พบว่า พนักงานได้รับความร่วมมือในเรื่องงาน มีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมาก

ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิตร ศรีบริกิจ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภาคสำนักงานใหญ่ พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเคารพในความคิดและความรู้สึกของข้าพเจ้า โอกาสให้พนักงานเสนอข้อมูลข้อคิดเห็น ไร่ซึ่งอคติส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อความสมดุลในช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีการแบ่งเวลาในการทำงาน มีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ ปริมาณงานที่ได้รับสามารถเสร็จทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนัญญา ทองสุข (2562) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 พบว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้ ไม่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ทั้งการจัดสรรเวลาทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว ให้เหมาะสม มีเวลาสำหรับกิจกรรมทางสังคม การออกกำลังกาย มีเวลาหลังเลิกงาน หรือวันหยุดเพื่อใช้ในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม เป็นตัวแปรอิสระด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพียงตัวแปรเดียว เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานอัยการสูงสุด มีนโยบายการบริหารงาน “ยกระดับ ปรับเปลี่ยน วางรากฐาน สานต่ออนาคต” กล่าวคือ มีนโยบายในการยกระดับการอำนวยความสะดวก รักษาผลประโยชน์ของรัฐ คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ให้การช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมาย บนพื้นที่ของความร่วมมือและเทคโนโลยี ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ทั้งนี้ได้มีการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการตอบสนองต่อนโยบายการบริหารของรัฐบาลและประชาชนส่วนร่วมของประเทศชาติ มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมมีการสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร การให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน มีความเป็นจิตอาสาในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย รุ้ช่าว (2561) ได้ทำศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาวิจัยพบว่าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ดี

ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการประสานงานกับกลุ่มงานอื่นภายในและภายนอก สำนักงานอธิการบดี บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หน่วยงานมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เช่น การร่วมทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ล้างทำความสะอาดถนนและเก็บขยะริมถนน เข้าร่วมประเพณีก่อพระทรายวันไหลบางแสนเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น โครงการเกี่ยวกับการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น โครงการดนตรี ไทย โครงการประกวดร้องเพลงลูกทุ่งโครงการสืบสานประเพณีท้องถิ่น โครงการจัดค่ายศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรกับบุคคลในชุมชน ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในงานและมหาวิทยาลัยของตนเองว่าสามารถทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคมได้ รวมถึงรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองด้วย ถ้าบุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำก็อยากอยู่ รู้สึกรักในงาน รักในคน รักด้วยใจ

พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีผลสัมฤทธิ์ ของงานที่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวจิตราพรรณ ภัทรพลกุล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงาน:กรณีศึกษาฝ่ายซ่อมบำรุง บริษัท เค็งหงส์ทอง จำกัด พบว่าจากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการให้บริการของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงบริษัท เค็งหงส์ทอง จำกัด ด้านคุณภาพของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีการลดความเสี่ยงจากความบกพร่องของเครื่องยนต์

ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับปริมาณงาน ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สามารถทำงานได้ตามแผนของงานตามความสำคัญที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีการมอบหมายงานและหน้าที่ที่ชัดเจน มีความเข้าใจในระบบงานและการเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงต่อเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา วุฒิกุณรัตน์(2556) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชานโซน์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับงานที่ต้องเร่งผลดีเพื่อส่งของให้ทันตามที่ลูกค้าต้องการ พนักงานจึงมีความกระตือรือร้นเพื่อให้ส่งต่องานได้เร็วที่สุด

ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีการเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบของทางราชการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากร บุคตารวม (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 (จังหวัดอุบลราชธานี)

พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก การใช้งบประมาณที่องค์กรจัดสรรเพื่อการปฏิบัติงาน ให้เกิดความคุ้มค่า และประหยัดตามกรอบที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น
2. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณทำให้ไม่สามารถที่จะลงรายละเอียดแบบลึกได้ ในการศึกษาวิจัยครั้งหน้าควรมีการศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพ โดยให้มีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายหรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานแล้วรวบรวมรายละเอียดทั้งหมดเพื่อให้ได้ข้อมูลในการทำวิจัยเชิงลึก เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์(2556) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นโซน์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

จิตราพรรณ ภัทรพลกุล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงาน: กรณีศึกษาฝ่ายซ่อมบำรุง บริษัท เค็งหงส์ทอง จำกัด

ชลัญญา เพ็ชรขันธ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน

ชนัญญา ทองสุข (2562) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3

ชินกร น้อยคำยางและปภาดา น้อยคำยาง (2559)ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด

ประวีตร ศรีบริกิจ (2562) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ปทิตตา จันทวงศ์(2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธงชัย รัช่าว (2561) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, ศีษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชญากร บุตदारวม (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 2 (จังหวัด
อุบลราชธานี)

วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบัน
การเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษากลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากร
ส่วนกลาง