

ทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

**The working attitude affects the quality of work life of administrative officers at
the attorney's administrative office.**

อัสมา เหมหมาน¹, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรไท ชั่วเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (4) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันและปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทัศนคติ , คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the personal factors of administrative officials; Office of the Attorney General (2) to study the working attitude of administrative officials. Office of the Attorney General (3) to study the quality of work life of administrative officials Office of the Attorney General (4) to compare the quality of working life of administrative officials. Office of the Attorney General Classified by personal factors (5) to study attitudes at work that affect the quality of work life of administrative officials. Office of the Attorney General The sample group used in this research was administrative officers. Office of the Attorney General The data collection tools in this research were questionnaires. Statistics used for data analysis were t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The study found that administrative officer Office of the Attorney General People with different personal factors will have different quality of work life. It was found that personal factors Different genders have different quality of working life, and personal factors such as age, status, income, level of education and different working periods have different quality of working life. statistically significant at the 0.05 level. The Office of the Attorney General found that working attitudes affected the quality of working life of administrative officials. Office of the Attorney General Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Attitude , Quality of work life

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในการทำงานปัจจุบันมนุษย์ถือเป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน เราไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานซึ่งการประสานงานในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ต้องเริ่มจากการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต้องรู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทักษะคิด เป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดชีวิตของเราอยู่ไม่น้อย เช่น ถ้าเรามีทัศนคติที่ว่า การได้ทำงานที่ไม่เคยทำ คือความท้าทายอย่างหนึ่ง การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานเราก็จะมีการกระตือรือร้นในขณะที่มีอีกคนว่า การทำงาน ทำเท่าที่สั่งพอก็จะทำเท่าที่สั่ง การที่คนเรามีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่างกันมีความสำเร็จในชีวิตที่ต่างกันล้วนมาจากทัศนคติที่ต่างกัน ทัศนคติเป็นความรู้สึกทั้งในทางบวกและในทางลบเป็นภาวะทางจิตใจของการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้และถูกปรับให้เข้ากับองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. ทักษะคติในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้น 2 ตัวแปร ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ , อายุ , สถานภาพ , รายได้ , ระดับการศึกษา , ระยะเวลาการทำงาน (2) ทักษะคติ องค์ประกอบทักษะคติ 3 ด้าน คือ (1) องค์ประกอบด้านปัญญา (2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ตามแนวความคิดของ Kretch, Crutchfield, Pallachey 1962 และ Triandis, 1971

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 8 ตัวแปร (1) ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามแนวคิด ทฤษฎีของวอลตัน (Walton 1973)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด อาคารถนนรัชดาภิเษก โดยเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน จากจำนวนข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด อาคารถนนรัชดาภิเษกประมาณ 405 คน (ที่มา : สำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน 2565)

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

สำนักงานอัยการสูงสุด อาคารถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

นักจิตวิทยา Kretch, Crutchfield, Pallachet (1962) (ธีระพร, 2528: 162 - 163) สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการศึกษาด้านทัศนคติและยังให้คำนิยามไว้ครอบคลุมอย่างครบถ้วนประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านปัญญา (The Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไปทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลที่มีความรู้หรือคิดว่าสิ่งนั้นจริงก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากรู้มาก่อนว่าไม่ดีก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (The Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องและต่อเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพและค่านิยมของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioural Component) คือ การแสดงออกของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งหรือต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดของ Walton (1973) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมี 8 ด้านดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม การทำงานของมนุษย์ส่วนหนึ่งมุ่งเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อความอยู่รอด

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้อยู่สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

3. โอกาสพัฒนาความสามารถ การใช้ทักษะในการทำงานของบุคคลให้บุคคลได้สามารถเรียนรู้ ศึกษา อบรม และนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพที่มี

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการขยายความสามารถได้รับความรู้ และทักษะใหม่ๆ ได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากสังคมนอกข้าง ทำให้ความรู้สึกตนเองมีค่า

6. ประชาธิปไตยในองค์กร การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของแต่ละคน มีความเสมอภาค มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต การจัดสรรบทบาทในแต่ละด้านมิให้ด้านใดด้านหนึ่งต้องประสบความล้มเหลวหรือเกิดปัญหา

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมที่บุคคลได้กระทำนั้นมีลักษณะที่ส่งผลต่อสังคมไม่ว่าในแง่บวกหรือแง่ลบ ทำให้บุคคลได้รับรู้ถึงความรับผิดชอบขององค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Yamane

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ทักษะคติในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบทัศนคติ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาคความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence Index) : IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.92 ค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5

2. หาคความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คนนำไปวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.80)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบทัศนคติและส่วนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

1. การทดสอบ (t - test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม
2. การทดสอบ (F - test) ใช้ทดสอบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One – Way - ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ซึ่งมีตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการศึกษาทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 21-30 สถานภาพ โสด รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

ทัศนคติในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบด้านปัญญา	4.36	0.59	มากที่สุด
องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก	4.32	0.64	มากที่สุด
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	4.40	0.62	มากที่สุด
ภาพรวมทัศนคติในการทำงาน	4.36	0.58	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าทัศนคติในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.15	0.66	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.09	0.69	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.07	0.66	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.14	0.61	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.10	0.65	มาก
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.15	0.63	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.20	0.55	มาก
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.24	0.57	มากที่สุด
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.14	0.54	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็น มาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	-0.791	0.43	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	3.12*	0.03	แตกต่างกัน
สถานภาพ	11.98*	0.00	แตกต่างกัน
รายได้	5.10*	0.00	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	2.04	0.13	ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาการทำงาน	8.81*	0.00	แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติการวิเคราะห์ (t - test) สำหรับตัวแปรด้านเพศ และใช้สถิติการวิเคราะห์ F - test (One - Way - ANOVA) สำหรับตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ทักษะคติในการทำงาน ได้แก่ องค์กรประกอบด้านปัญญา องค์กรประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และ องค์กรประกอบด้านพฤติกรรม ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	1.55	0.22	0.07	7.06*	0.00
1. องค์กรประกอบด้านปัญญา	0.07	0.09	0.45	0.72	0.47
2. องค์กรประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก	0.38	0.09	0.18	4.25*	0.00
3. องค์กรประกอบด้านพฤติกรรม	0.15	0.09		1.71	0.09

R = 0.66 R² = 0.44 Adj R² = 0.43 F = 51.80* Sig. = 0.00 Durbin-Watson = 1.62

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ทักษะคติในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.66 แสดงว่าตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ร้อยละ 44 Adj R² = 0.43 โดยอีกร้อยละ 56 มีสาเหตุมาจากปัจจัยอื่นๆ ส่วนค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ค่า Durbin - Watson เท่ากับ 1.62 นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ถือว่าตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน Autocorrelation

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ทัศนคติในการทำงาน		
	องค์ประกอบด้านปัญญา	องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก	องค์ประกอบด้านพฤติกรรม
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	X	√	X
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	X	√	X
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	X	√	X
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	X	√	X
5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	X	√	X
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	X	√	√
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	√	√	X
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	√	√	X

หมายเหตุ เครื่องหมาย √ หมายถึง ส่งผลต่อ

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่ส่งผลต่อ

อภิปรายผล

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า

เพศ : ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มี เพศ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตนันท์ คงทอง (2563)

อายุ : ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มี อายุ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562)

สถานภาพ : ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มี สถานภาพ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจวิญญูวิสิทธิ์ สุวรรณจินดา (2561)

รายได้ : ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มี รายได้ แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัชญา นิลพันธ์ (2561)

ระดับการศึกษา : ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันจะมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ที่ฆวางค์ (2560)

ระยะเวลาการทำงาน : ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มี ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557)

ผลการศึกษา ทักษะคติในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการสูงสุด พบว่า

ทักษะคติในการทำงานด้านองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน โอกาส ในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ทักษะคติในการทำงาน ด้านองค์ประกอบด้านปัญญา มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ทักษะคติในการทำงานด้านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ประชาธิปไตยในองค์กร ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สุวรรณ ประไพ (2565)

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สำนักงานอัยการสูงสุด ควรมีจัดการอบรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงานหรือให้ ความรู้ด้านทักษะคติที่ดีให้กับข้าราชการธุรการ เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างการทำงานที่ดีให้กับข้าราชการ ธุรการส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพของข้าราชการธุรการในสำนักงานอัยการสูงสุดพบว่าผู้ปฏิบัติงานยังมีความต้องการในด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดควรคำนึงถึงความสำคัญ และผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและเปรียบเทียบทัศนคติที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับหน่วยงานอื่นของหน่วยงานราชการด้วยกันแต่ควรเป็นหน่วยงานอิสระและการบริหารงานคล้ายคลึงกัน
2. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรเพิ่มเติม ไม่ใช่เพียงแค่เป็นข้าราชการตุลาการ โดยให้ศึกษารวมไปถึงบุคลากรอื่นๆ คือ ข้าราชการอัยการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธีระพร อูวรรณโณ. (2528). การวัดทัศนคติ: ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร.
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. คั่นคว้ออิสระ. การจัดการ. รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. คั่นคว้ออิสระ. บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญวิศิษฐ์ สุวรรณจินดา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9. คั่นคว้ออิสระ. รัฐประศาสนศาสตร์. รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. คั่นคว้ออิสระ. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สุวรรณประไพ. (2565). ทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานเทศบาลเมืองกระบี่. คั่นคว้ออิสระ. รัฐประศาสนศาสตร์. รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.