

**คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด**
**The Quality of Work Life Affecting to Organizational Commitment of
Administrative Officer of Office of The Attorney General**

ชาติชาย คมะ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน 283 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 - 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี กับ 6 - 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ และด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการธุรการ

ABSTRACT

This research aimed to 1) study personal factors of Administrative Officer in the Office of the Attorney General 2) study quality of work life 3) study quality of work life that affects organizational commitment. The research was quantitative research. The sample group was 283 administrative officer in the Office of the Attorney General working at The Government Complex Commemorating His Majesty The King's 80th Birthday Anniversary, 5th December, B.E. 2550 (2007). The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research found that most of the respondents were female, aged 41-50 years, had a bachelor's degree, had worked for 1-5 years and 6-10 years, had an average monthly income of 20,001-30,000 baht, and were marital. Personal factors, age, education level, working period, average monthly income, and marital status were significantly different at the 0.05 level. Quality of work life affects organizational commitment in 2 aspects: fair and adequate compensation and opportunities to develop knowledge and skills. At 0.05 statistical significance level

Keywords: Quality of working life, Organizational commitment, Administrative Officer

บทนำ

การขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องพึ่งพาศักยภาพของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร (กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง โดยหมายถึงสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ความมั่นคง และสภาวะที่ดีทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับองค์กร (Huse; & Cumming (1985)

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีครอบคลุมปัจจัยสำคัญ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ งานมีความก้าวหน้าและมั่นคง ส่งเสริมบูรณาการทางสังคม งานที่ตั่งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Richard E. Walton (1975) ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถนำไปสู่ความภักดีและความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะในด้านของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกยึดมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective

Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) (Allen and Meyer, 1990) หากองค์กรสามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการลดอัตราการลาออก การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษารั้วนี้ไปช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร การวางแผน และการจัดการด้านบุคลากร ให้กับองค์กรที่มีความสนใจ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการในองค์กร เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาคือตั้งแต่เดือนมีนาคม – เมษายน 2568 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความปรารถนา ความต้องการ ของพนักงานในแต่ละบุคคล โดยเป็นการพิจารณาคุณลักษณะ

แนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมของตัวบุคคลนั้นที่จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Richard E. Walton (1975) ได้แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นประกอบไปด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
3. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1990) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออกได้เป็น 3 ด้านดังนี้

1. ด้านจิตใจ (Affective) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร
2. ด้านการคงอยู่ (Continuance) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าจำเป็นต้องอยู่
3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานรู้สึกว่าควรอยู่ในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิทธิพงษ์ อินทยุ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า เพศ ของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในขณะที่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

นาติม เจาะสามะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความผูกพันในการทำงานระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอก สินธิญญา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและความ

ปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พรรณอร รัชตมูทธา (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อีกทั้งเมื่อนำไปใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ก็พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกัน โดยส่วนรวม (2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน และ (3) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ต่างส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน 962 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ด้วยความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 283 คน ซึ่งผู้วิจัยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน

1. ข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส) จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบตรวจรายการ
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
3. ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือดำเนินการอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

1. การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ภาษาที่ชัดเจน คำถาม กระชับ เรียงลำดับอย่างเหมาะสม
2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป
3. การทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา 30 คน
4. การประเมินความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยกำหนดเกณฑ์ยอมรับไม่ต่ำกว่า 0.70 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 25 โดยเป็นการเลือกตัวอย่างที่ไม่มีหลักเกณฑ์ตามสะดวกของผู้วิจัยเองโดยการทำแบบฟอร์มผ่านลิงค์ Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.8 ช่วงอายุส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามคือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.8 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 นอกจากนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.2 และมีสถานสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.0

ตาราง 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ	4.27	0.63	มากที่สุด
2. สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.24	0.59	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.27	0.57	มากที่สุด
4. ลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง	4.34	0.46	มากที่สุด
5. ลักษณะงานส่งเสริมบูรณาการทางสังคม	4.30	0.48	มากที่สุด
6. ลักษณะงานที่ต้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม	4.31	0.47	มากที่สุด
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	4.34	0.52	มากที่สุด
8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.29	0.55	มากที่สุด
รวม	4.29	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.43) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านของแต่ละคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, SD = 0.46) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X}$ = 4.34, SD = 0.52) ด้านลักษณะงานที่ต้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.47) ด้านลักษณะงานส่งเสริมบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.48) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.55) ด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.27, SD =

0.57) ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}$ = 4.27, SD = 0.63) ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	4.46	0.46	มากที่สุด
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	4.34	0.56	มากที่สุด
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	4.46	0.47	มากที่สุด
รวม	4.42	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.42) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านของแต่ละความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.46, SD = 0.46) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ = 4.46, SD = 0.47) และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($\bar{X}$ = 4.34, SD = 0.56) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	2.563	0.079	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	7.601	0.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	5.521	0.004*	แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการทำงาน	4.119	0.007*	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3.297	0.012*	แตกต่างกัน
สถานภาพสมรส	7.712	0.000*	แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรสแตกต่างกันจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.430	0.186		7.700	0.000*
1. ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ	0.154	0.044	0.228	3.467	0.000*
2. สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.049	0.049	0.068	0.996	0.320
3. เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	0.187	0.051	0.250	3.700	0.000*
4. ลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง	0.111	0.057	0.120	1.943	0.053
5. ลักษณะงานส่งเสริมบูรณาการทางสังคม	0.010	0.061	0.011	0.159	0.874
6. ลักษณะงานที่ต้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม	0.114	0.060	0.127	1.883	0.061
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	0.061	0.050	0.074	1.219	0.224
8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.011	0.046	0.015	0.248	0.804

R = 0.740, R² = 0.548, Adj. R² = 0.535, SEE = 0.289, F = 41.569, Sig=0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใน 2 ตัวแปรทำนาย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ และด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ (R) = 0.740 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดได้ร้อยละ 54.8

จากตาราง 4 จึงสามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้ในรูปแบบดังต่อไปนี้

$$Y = 1.430 + 0.154X_1 + 0.187X_3$$

จากสมการความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดมากที่สุด รองลงมาด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยที่ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านลักษณะงานส่งเสริมบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ต้งบนพื้นฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานที่มีส่วน

เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ไม่ส่งผลต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพงษ์ อินทยุ่ง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร ผลการวิจัย พบว่า เพศ ของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมนอร์ รัชตมูทธา (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อีกทั้งเมื่อนำไปใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ก็พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกันโดยส่วนรวม (2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเติบโตและมั่นคงในงาน และ (3) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ต่างส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังสร้างความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่า และได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถและภาระงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร และการทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้นในบริบทของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แม้จะอยู่ในระบบราชการที่มีโครงสร้างการให้ค่าตอบแทนค่อนข้างชัดเจน แต่ความรู้สึกต่อ "ความเป็นธรรม" ยังขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับผู้อื่นในตำแหน่งใกล้เคียง ความสอดคล้องกับภาระงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และค่าครองชีพในชีวิตประจำวัน หากข้าราชการรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับไม่สะท้อนคุณค่าหรือความพยายามของตน ย่อมส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง ดังนั้นปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและ

เพียงพอจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญ เพื่อเป็นรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานของตนให้เกิดความผูกพันและคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นา ตีม เจาะสามะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีความผูกพันในการทำงานระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกสินภิญโญ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่มีต่องานวิจัยคือ องค์กรควรพัฒนารูปแบบการทำงานที่ท้าทายความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยองค์กรต่างๆ สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการแข่งขันในการรับ และรักษาพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลประกอบการขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงาน ความสามารถ และคุณวุฒิของบุคลากร โดยสามารถเสริมด้วยสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่าเดินทาง หรือโบนัสตามผลงาน ควรมีระบบประเมินผลงานที่โปร่งใส เชื่อถือได้ และสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความภาคภูมิใจในงาน และเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร

2. ด้านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด องค์กรควรจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน สนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนา หรือโครงการพัฒนาศักยภาพต่างๆ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถผ่านงานที่ท้าทาย

การสนับสนุนด้านการเรียนรู้และเติบโตในหน้าที่การงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง มีแรงจูงใจ และผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจาก แบบสอบถาม การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปอาจทำการวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความละเอียดชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ทำการสัมภาษณ์เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดที่ดีอยู่แล้ว และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดบ้างที่ต้องการได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดที่จะส่งผลต่อการทำงานและการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยอาจการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความต่างซึ่งจะก่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และนำผลวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. การวิจัยในครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในส่วนกลางเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะทำการวิจัยเพิ่มเติมกับข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานต่างจังหวัดซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างออกไป หรือศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเพิ่มเติม เพื่อจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและนำมาปรับปรุงเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). *Organizational Development and Change*. St.Paul, Minn : West
- Yamane, Taro.1967. *Statistics, An Introductory Analysis*,2nd Ed., New York : Harper and Row.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of working Life. *Harvard Business Review*,52(12), pp. 25 – 30.
- Walton, Richard E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In *The Quality of Working*

Life: Problems, Prospects and the State of the Art. Volume One. Davis E. Louis; Albert B. Cherns, & Associates. NY: A Division of Macmillan. Pp. 91-104.

- กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มี
ความสัมพันธ์ ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออก
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลป
ศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- นาดีม จะสามะ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน:
กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรรณอร รัชตมูทธา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติ
งานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิทธิพงษ์ อินทยุ. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. สารนิพนธ์.ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอก สันนิญญ และชาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี.
วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 8(2), 215-216.