

Quality of Work Life and Organizational Commitment of Administrative Officer, Office of Secretary, Office of the Attorney General

Chokpiwat Lertsurasi^{1*} Kasame Manasakorn² Phumiphat Rattanaprapha³
and Taweesak Maiprayoon³

¹Master of Public Administration Program, Southeast Asia University, Thailand

²Southeast Asia University, Thailand

³Independent Researcher, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Chokpiwat.ler@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to study: 1) the quality of life at work of administrative officials, 2) the level of organizational commitment of administrative officials, and 3) the relationship between quality of life at work and organizational commitment under the Office of the Secretary-General of the Office of the Attorney General. This study is quantitative research using a questionnaire as the main instrument. The population consists of 429 administrative officials under the Office of the Secretary-General of the Office of the Attorney General. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula, resulting in 207 individuals, and data was collected using convenience sampling. The research instrument was validated for content validity, with an average IOC of 0.96 and a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.95. Data analysis utilized descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including Pearson correlation coefficient analysis. The research findings revealed that: 1) the overall quality of life at work was at a high level, with a mean of 4.07; 2) the overall organizational commitment was at the highest level, with a mean of 4.39; and 3) there was a strong positive relationship between quality of life at work and organizational commitment ($r = 0.695$), which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Quality of Working Life, Organizational Commitment, Office of the Attorney General

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

โชควิวัฒน์ เลิศสุรสิทธิ์^{1*} เกษม มานะสาคร² ภูมิภัทร รัตนประภา³ และ ทวีศักดิ์ ใหม่ประยูร³

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

³นักวิจัยอิสระ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: Chokpiwat.ler@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 429 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 207 คน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC เฉลี่ย = 0.96 และค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha = 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

© 2026 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

ปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชนต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับผลกระทบต่าง ๆ รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในองค์กร ผลประกอบการที่ลดลงและการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร (ปริญา จันทรวงศ์, 2566) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัย รวมถึงได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย (วันดี บัวปรางค์, 2561)

องค์กรที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างความผูกพัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ประการสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงในงานและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร Steers (1977) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนผ่านความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันสูง ย่อมส่งผลให้ลดอัตราการลาออก เพิ่มผลผลิต และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงปัจจัยด้านสวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (วรินทร์ อินทมนะ, 2562)

ข้าราชการธุรการ (Administrative Officials) ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านธุรการ งานสนับสนุน และงานบริหารจัดการภายในองค์กร มีบทบาทสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจุบันมีจำนวน 429 คน

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 429 คน (สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวน 207 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านการส่งแบบสอบถามออนไลน์ทาง Google Forms ผ่านกลุ่มไลน์ของสำนักงานเลขาธิการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ (Check-List)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของ Walton (1973)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านตามแนวคิดของ Steers (1977)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 2 และ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale 5)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ: ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC เฉลี่ย = 0.96 (ช่วง 0.6–1.0) และค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha = 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ข้าราชการธุรการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

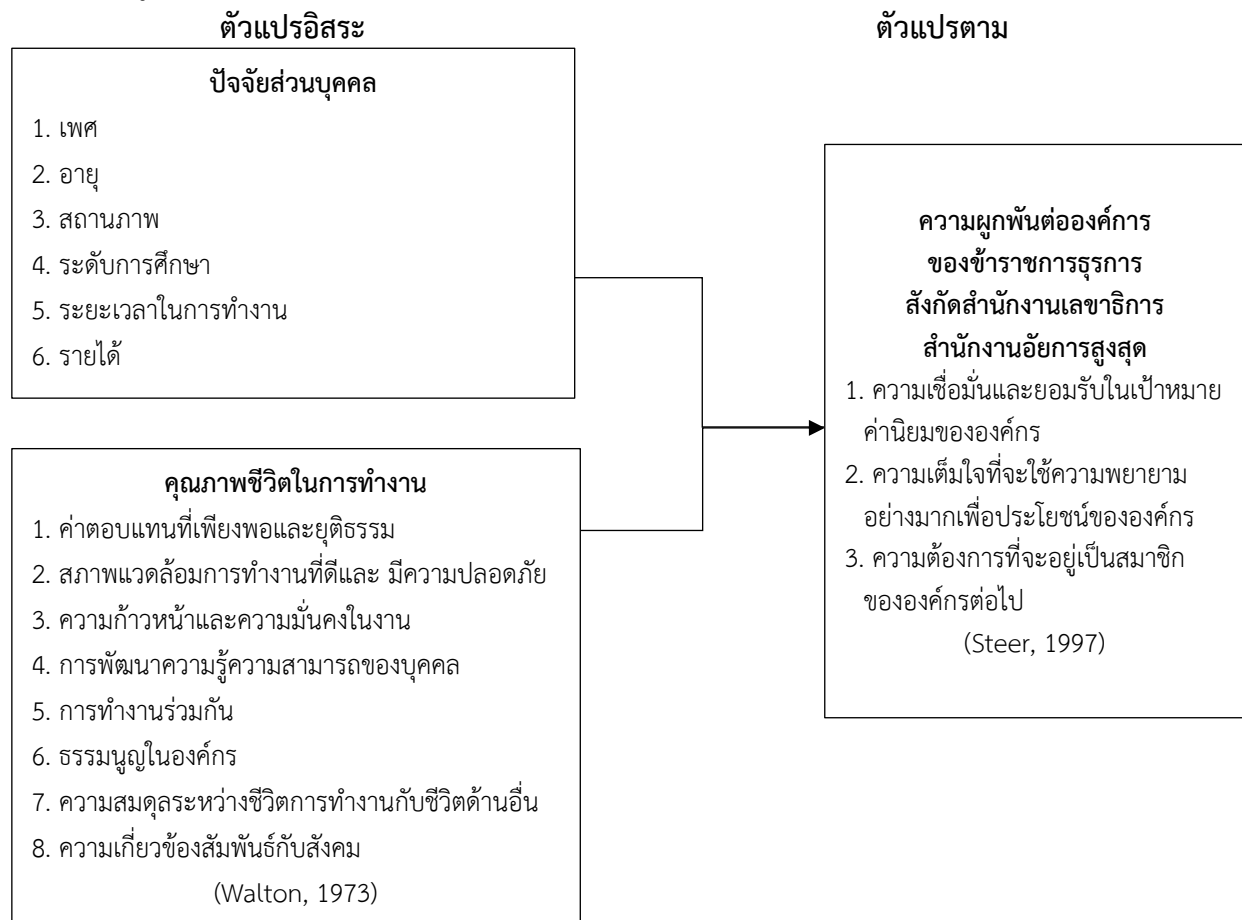
ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms และทำหนังสือขออนุญาตผู้บังคับบัญชา ส่งลิงค์แบบสอบถามผ่านกลุ่มไลน์สำนักงานเลขาธิการ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ พบว่า สมบูรณ์ครบถ้วน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Pearson Correlation Coefficient เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) และความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977) มาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.1) อายุ 31–40 ปี (ร้อยละ 62.9) สถานภาพโสด (ร้อยละ 54.8) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70) ระยะเวลาทำงาน 1–3 ปี (ร้อยละ 51.4) รายได้ 20,001–30,000 บาท (ร้อยละ 54.8)

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n = 207)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.98	0.75	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความปลอดภัย	4.01	0.63	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.29	0.48	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	4.09	0.63	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.21	0.51	มากที่สุด
6. ด้านธรรมณูญในองค์กร	4.08	0.57	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.87	0.66	มาก
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.03	0.54	มาก
รวม	4.07	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 3.87$)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร (n = 207)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4.36	0.50	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.46	0.48	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.35	0.67	มากที่สุด
รวม	4.39	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.46$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	r	Sig.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.330**	0.000	ต่ำ
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	0.562**	0.000	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.564**	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	0.656**	0.000	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	0.541**	0.000	ปานกลาง
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.555**	0.000	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.472**	0.000	ปานกลาง
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.366**	0.000	ต่ำ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.695**	0.000	สูง

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับสูง ($r = 0.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.656$)

อภิปรายผล

ภาพรวมผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) และทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างตำแหน่งชัดเจนและมีระบบคุณธรรม สอดคล้องกับ หนึ่งฤทัย ยอดศรี และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม (2569) ที่พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ ปริญญา จันทร์สว่าง (2566) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศ ชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรีในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ซึ่งอาจเป็นเพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรสำคัญในกระบวนการยุติธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนผ่านความเชื่อมั่น ความทุ่มเท และความต้องการคงอยู่ในองค์กร และยังสอดคล้องกับ ขวัญชนก ศรีคำนวล และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม (2568) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทศนีย์ ปวรธรรมณ์ และคณะ (2567) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.695$) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์สูงสุด

($r = 0.656$) ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนา สนับสนุนการเรียนรู้ และสร้างโอกาสก้าวหน้า ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและต้องการตอบแทนองค์กร สอดคล้องกับ กลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม (2565) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้รับการประเมินสูงสุด ขณะที่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้คะแนนต่ำที่สุด ประการที่สอง ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.695$, $p < 0.01$) โดยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เนื่องจากด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้คะแนนต่ำสุด สำนักงานอัยการสูงสุดควรกำหนดนโยบาย Work-Life Balance อย่างชัดเจน เช่น กำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม จัดระบบลาพักผ่อนที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ

1.2 เนื่องจากด้านค่าตอบแทนได้คะแนนต่ำรองลงมา ควรทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน และสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ รวมถึงพิจารณาเพิ่มเงินประจำตำแหน่งหรือสวัสดิการพิเศษสำหรับข้าราชการธุรการ

2. ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

2.1 เนื่องจากด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($r = 0.656$) ควรจัดโครงการพัฒนาทักษะและศักยภาพข้าราชการธุรการอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมด้านดิจิทัล การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ และสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2 เนื่องจากด้านการทำงานร่วมกันได้คะแนนในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) ควรรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

3.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมสำนักงานอัยการทั่วประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3.3 ควรใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16(2), 29-43.
- ขวัญชนก ศรีคำนวล และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2568). ความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสายยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 7(1), 497-510.
- ทัศนีย์ ปวรวรรณ, ศุภพัชรพิมล สิมลี และศรีรัฐ โกวงศ์. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 6(3), 295-306.
- ปริญญญา จันทระสว่าง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- วันดี บัวปรำรงค์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วีรินทร์ อินทมะโน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). ประวัติความเป็นมา.สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>.
- หนึ่งฤทัย ยอดศรี และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2569). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 8(1), 151-168.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Sloan Management Review, 15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). New York: Harper & Row.