

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ
กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร

ศิริวรรณ เลียงสุข

วิชาการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวศิริวรรณ เลียงสุข
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2558

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดพิจิตร 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

กลุ่มตัวอย่างคือ จำนวนประชากรทั้งหมดของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร คือ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 62.20 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 35.60 สถานภาพการสมรส ร้อยละ 60.00 จบการศึกษาระดับสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.60 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.70 ลักษณะการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 35.60 ปฏิบัติงานที่สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร ร้อยละ 64.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.10

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตรในภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.41 ปัจจัยด้านส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ปัจจัยด้านสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยต้องดำเนินงานตามนโยบาย และแผน แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2555 – 2558 ให้ได้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม รวมทั้งควรถ่ายทอดแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร โดยอาศัยช่องทางสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร องค์กรควรได้มีการพิจารณาคำเนิการดังนี้

1. **ด้านการทำงาน** จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรอัยการยังคงให้ความสนใจในบทบาทหน้าที่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบการปฏิบัติงานขององค์กรให้ชัดเจน เน้นให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติต่างๆ

2. **ด้านส่วนตัว** จากผลการศึกษา พบว่าบุคลากรอัยการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัวอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมที่องค์กรให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ องค์กรควรให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

3. **ด้านสังคม** จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรมีส่วนร่วมกับบุคคลภายนอกตระหนักถึงบทบาทของตนในการให้บริการประชาชนมุ่งเน้นทำประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยความเต็มใจ องค์กรจึงควรพัฒนางานบริการด้านช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ซึ่งทุกคนในองค์กรได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการช่วยเหลือสังคม จึงควรปฏิบัติให้ต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกพื้นที่

4. **ด้านเศรษฐกิจ** จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจในระดับปานกลางซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ให้เพียงพอและทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรอัยการรู้สึกถึงความยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งพิจารณาจากผลการวิจัยในครั้งนี้แล้วจะเห็นว่าด้านเศรษฐกิจควรนำมาพิจารณาปรับปรุงเป็นอันดับแรก

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาตลอดเวลา ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน เป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตรทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์พึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีนี้ให้กับ บิดา มารดา ครูอาจารย์ อันเป็นที่เคารพรัก ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ที่ส่งเสริมและให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ศิริวรรณ เลียงสุข

มิถุนายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด	7
2.2 แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	29
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	29
4.2 ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	34
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	39
สรุปผลการวิจัย	39
ข้อเสนอแนะ	40
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	41
บรรณานุกรม	43
ภาคผนวก	46
ประวัติผู้เขียน	50

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด	9
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	29
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ	30
ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพการสมรส	30
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพการสมรส	31
ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	31
ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่ง	32
ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	32
ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	33
ตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการในภาพรวม	34
ตารางที่ 11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานของบุคลากร อัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร	35
ตารางที่ 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านส่วนตัวของบุคลากรอัยการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร	36
ตารางที่ 13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจของบุคลากร อัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร	37

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงใด อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดี” กรมอัยการ” เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับงานอัยการ ให้มีความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวำยการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนโดยส่วนรวมยิ่งขึ้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญที่มีหน่วยธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่น โดยอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา มีภารกิจในการอำนวยความยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมาย การรักษาผลประโยชน์ของแผ่นดินและประโยชน์สาธารณะ ย่อมเป็นหน้าที่ของบุคลากรอัยการที่ประกอบด้วยข้าราชการอัยการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานอัยการและข้าราชการธุรการ ซึ่งรวมเรียกว่า “ข้าราชการฝ่ายอัยการ” และบุคลากรอื่นๆ ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ การใช้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนับเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง ตามแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ที่เน้นที่ตัวบุคลากรขององค์กร การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดทำแผนคุณภาพชีวิต โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2555- 2558 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ 4.5 เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างระบบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่และเหมาะสมกับองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างเสริมบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย กรอบแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดใช้แนวทางสร้างสมดุลชีวิตลักษณะการทำงานแบบสองมิติ (The 2 Legs Ladder Model) เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตการดำรงชีวิตของคน 4 ด้าน คือ ชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และชีวิตสังคม โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้านของบุคลากรทุกระดับและทุกประเภทให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนด จำนวน 2 ด้าน คือ เกณฑ์คุณภาพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพชีวิตและการทำงาน โดยเกณฑ์คุณภาพชีวิตและการทำงาน ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สมดุลกับสภาวะการทำงาน 4 มิติ คือ มิติด้านส่วนตัว มิติคุณภาพด้านการทำงาน มิติคุณภาพด้านเศรษฐกิจ และมิติคุณภาพด้านสังคม

กลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า“การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ.....”

สำนักงานในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วยสำนักงานทั้งสิ้น 3 หน่วยงานได้แก่ 1. สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตรก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2478 เดิมที่ทำการของข้าราชการอัยการจังหวัดพิจิตร ตั้งอยู่ในศาลากลาง จังหวัดพิจิตร เนื่องจากสถานที่เดิมคับแคบ ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในการติดต่อราชการ ทางราชการจึงได้จัดสรรงบประมาณ ให้จัดสร้างสำนักงานขึ้นใหม่ ตั้งอยู่เลขที่ 152/34 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร เป็นอาคาร 2 ชั้น โดยเปิดเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2538 จนถึงปัจจุบัน 2. สำนักงานอัยการคดี

เยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตร จัดตั้งตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2548 มาตรา 7 กำหนดให้ดำเนินการเปิดทำการศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดหรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัดให้มีเขตอำนาจครอบคลุมทุกจังหวัดภายในกำหนดสามปี นับแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2548 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ ศาลยุติธรรมจึงได้เปิดทำการแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัดพิจิตร ตั้งแต่วันที่ 7 สิงหาคม 2549 เป็นต้นไป ตามพระราชกฤษฎีกา กำหนดวันเปิดทำการแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัดกระบี่ ศาลจังหวัดชัยนาท ศาลจังหวัดชุมพร ศาลจังหวัดตาก ศาลจังหวัดนครนายก ศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ศาลจังหวัดปราจีนบุรี ศาลจังหวัดพะเยา ศาลจังหวัดพังงา ศาลจังหวัดพิจิตร ศาลจังหวัดมหาสารคาม ศาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ศาลจังหวัดยโสธร และศาลจังหวัดระนอง พ.ศ.2549 มาตรา 3 ซึ่งตามพระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ.2498 มาตรา 6 ให้มีพนักงานอัยการไว้เป็นนายแผ่นดินประจำศาลยุติธรรมชั้นต้นทุกศาล มาตรา 9 วรรคสองในท้องที่ที่ตั้งศาลจังหวัด ศาลแขวง หรือศาลคดีเด็กและเยาวชน แต่ละศาล ให้มีพนักงานอัยการนายหนึ่งเป็นหัวหน้า เรียกว่า "อัยการจังหวัด" และให้มีผู้ช่วยเรียกว่า "อัยการจังหวัดผู้ช่วย" และ "อัยการผู้ช่วย" สำนักงานอัยการสูงสุดจึงได้จัดตั้งสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตรขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ประจำศาลจังหวัดพิจิตรแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตร เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2549 โดยมีเขตอำนาจทั้งจังหวัดพิจิตร ตั้งอยู่ในอาคารด้านล่างขวามือของสำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร 3.สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพิจิตร เดิมใช้ชื่อว่า "สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนจังหวัดพิจิตร สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร" มีชื่อย่อว่า สคช.จังหวัดพิจิตร เป็นส่วนราชการหนึ่งสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ต่อมาคณะกรรมการอัยการได้มีประกาศเรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2556 ลงวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ.2556 โดยประกาศดังกล่าวกำหนดให้มีการจัดตั้ง "สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด" ขึ้นทุกจังหวัดทั่วประเทศ และให้มีอัยการจังหวัดคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนในเขตท้องที่จังหวัดอย่างกว้างขวาง ซึ่งประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2557 เป็นต้นไปตั้งอยู่ภายในอาคารสำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร ถนนบึงสีไฟ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ซึ่งมีบุคลากรหลายประเภท จำแนกเป็นข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการที่มีความแตกต่างตามปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิต โดยมีตัวแปรผลความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการบริหาร โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
3. เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร
4. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการแห่งอื่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 45 คน จำแนกเป็นข้าราชการอัยการ 12 คน ข้าราชการธุรการ 14 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ 20 คน โดยประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยส่วนบุคคล 8 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน สังกัดที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานใช้แนวคิดตามกรอบแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่กำหนดตามมาตรวัดและตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรของส่วนราชการในมิติที่ 5 ของ HR Scorecard ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้มีการจัดทำกรอบแนวทาง (Framework) กำหนดให้คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับบุคลากรของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร

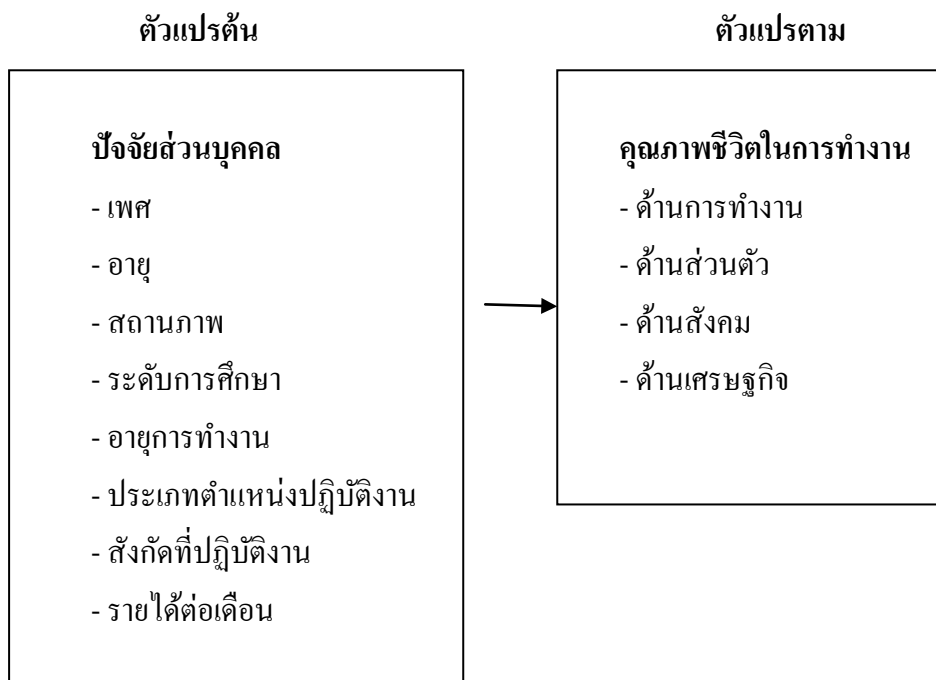
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร โดยใช้แบบสอบถามแบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงที่สุด ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำที่สุด

บุคลากรอัยการ หมายถึง บรรดาผู้ที่ปฏิบัติงานราชการในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย “ข้าราชการฝ่ายอัยการ” ซึ่งหมายถึง พนักงานอัยการ และข้าราชการตุลาการ และบุคลากรอื่นๆ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

สำนักงานอัยการสูงสุด มีสถานะเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ประเภทองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีสำนักงานรวม 3 สำนักงาน ประกอบด้วย สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตร และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพิจิตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด
2. แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สำนักงานอัยการสูงสุด

กรมอัยการก่อตั้งขึ้นมาเมื่อปี พ.ศ. 2436 จนวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) จึงได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวงใด แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของนายกรัฐมนตรี โดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าว่การดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยส่วนรวมยิ่งขึ้น มี ศ.ดร. โกเมน ภัทรภิรมย์ อธิบดีกรมอัยการขณะนั้นเป็นอัยการสูงสุดคนแรก และ นายโอภาส อรุณินท์ เป็นอัยการสูงสุดคนต่อมา และเมื่อ วันที่ 24 สิงหาคม 2550 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 255 ได้บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ กำหนดให้พนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ และกฎหมายอื่น โดยให้มีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม การแต่งตั้งอัยการสูงสุดให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการอัยการ และได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภา

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรอัยการเป็นสถาบันที่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และเป็นที่ยึดมั่นของประชาชน

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างการอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางอาญา การบังคับใช้กฎหมายในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนด้วยความเที่ยงธรรม
2. ข้าราชการและพัฒนาาระบบและกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
3. พัฒนางานด้านสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนชาวไทย ทั้งในและนอกประเทศตามหลักกฎหมายสากล
4. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางกฎหมายและทางอาญากับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. พัฒนากฎหมาย พัฒนางานวิจัย และพัฒนาการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดสมรรถนะสูง โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมสำหรับการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมร่วมในการทำงาน

เที่ยงธรรมเป็นกลาง สรรค์สร้างสามัคคี โปร่งใสในหน้าที่ รับผิดชอบต่อแผ่นดิน

เป้าประสงค์

1. สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมและรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ด้วยความเที่ยงธรรม และเป็นที่ยึดมั่นศรัทธาของประชาชน
2. สามารถคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยมีเครือข่ายความร่วมมืออย่างกว้างขวาง ทั้งในและต่างประเทศ
3. สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสมรรถนะในการพัฒนาองค์กร พัฒนากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย ตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดที่สำคัญ

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2555 – 2558 ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบังคับใช้กฎหมายในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การรักษาและพิทักษ์ผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรและการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การวิจัยและพัฒนากฎหมาย

และมีกลยุทธ์ 23 กลยุทธ์ โดยแต่ละกลยุทธ์จะมีวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดการดำเนินงานดังต่อไปนี้ ตารางที่ 1 แสดงยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบังคับใช้กฎหมายในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน		
กลยุทธ์ที่ 1.1 สร้างมาตรฐานและศักยภาพในการอำนวยความยุติธรรมในอรรถคดี	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวินิจฉัยสั่งคดีและการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ	ร้อยละของคดีที่วินิจฉัยสั่งแล้วเสร็จโดยใช้กระบวนการที่เป็นมาตรฐาน
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาศักยภาพหน้าที่ยของพนักงานอัยการด้านการสอบสวน	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานอัยการในด้านการสอบสวนคดีอาญา	ร้อยละของคดีที่พนักงานอัยการสอบสวน/เข้าร่วมสอบสวนแล้วทำให้ไม่ต้องสอบสวนเพิ่มเติม
กลยุทธ์ที่ 1.3 สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในคดีอาญาเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินคดีอาชญากรรมข้ามชาติและความผิดอาญานอกราชอาณาจักรรวมทั้งความร่วมมือกับต่างประเทศทางอาญา	1. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับอัยการต่างประเทศ 2. มีมาตรฐานของกระบวนการดำเนินคดีอาญาข้ามชาติที่ชัดเจน
กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนางานด้านกระบวนการยุติธรรมทางเลือก	เพื่อลดปริมาณคดีอาญาเข้าสู่ศาลด้วยกระบวนการยุติธรรมทางเลือก	ร้อยละของคดีอาญาที่เข้าเกณฑ์สามารถใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและพนักงานอัยการได้ใช้กระบวนการดังกล่าวเป็นเหตุให้คดียุติไม่เข้าสู่การพิจารณาของศาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
กลยุทธ์ที่ 1.5 เพิ่มศักยภาพการดำเนินงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อให้ผลการดำเนินงานคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของคดีอาญาที่เข้าเกณฑ์สามารถใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและพนักงานอัยการได้ใช้กระบวนการดังกล่าวเป็นเหตุให้คดียุติไม่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การรักษาและพิทักษ์ผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน		
กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างมาตรฐานและศักยภาพในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวินิจฉัยสั่งคดีและการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ	ร้อยละของเรื่อง/คดีที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยใช้กระบวนการงานที่เป็นมาตรฐาน
	สร้างเสริมกระบวนการงานมาตรฐานด้านการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ	จำนวนกระบวนการงานมาตรฐานของคดีทุกประเภท
กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาบทบาทของพนักงานอัยการเกี่ยวกับการบังคับคดี	สร้างกระบวนการงานการบังคับคดีแพ่ง คดีปกครอง คดีอาญา	1. มีกระบวนการงานการบังคับคดีทางแพ่ง คดีปกครองและคดีอาญา 2. ร้อยละของคดีที่บังคับคดีแล้วได้เงินมาชำระหนี้ตามคำพิพากษา
กลยุทธ์ที่ 2.3 ขยายเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรอัยการกับหน่วยงานอื่นในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ	ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้แก่หน่วยงานของรัฐในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ	จำนวนการจัดการเผยแพร่ความรู้แก่หน่วยงานของรัฐในด้านการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ
	เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรกับหน่วยงานอื่นในการบังคับคดี	จำนวนหน่วยงานที่มีความร่วมมือในด้านการบังคับคดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน		
กลยุทธ์ที่ 3.1 สร้างมาตรฐานและศักยภาพในการคุ้มครองสิทธิและการช่วยเหลือทางกฎหมาย	เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทัวถึง เป็นธรรม และสามารถนำผลของการบริการใช้ประโยชน์ตามความต้องการได้	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่สามารถนำผลของการบริการทางด้านการคุ้มครองสิทธิและการช่วยเหลือทางกฎหมายไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการ
กลยุทธ์ที่ 3.2 ขยายเครือข่ายงานและพัฒนาความร่วมมือด้านการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน	เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ	ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพตามเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน สิทธิเสรีภาพและการช่วยเหลือทางกฎหมายที่กำหนด
กลยุทธ์ที่ 3.2 ขยายเครือข่ายงานและพัฒนาความร่วมมือด้านการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน	เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการจากเครือข่ายเพิ่มขึ้น
กลยุทธ์ที่ 3.2 ขยายเครือข่ายงานและพัฒนาความร่วมมือด้านการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน	เพื่อขยายเครือข่ายและพัฒนาการเรียนรู้การให้บริการในการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้และสามารถให้บริการในการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือการประนอมและระงับข้อพิพาทระดับชุมชนและท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือให้ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อบทบาทในการประนอมและระงับข้อพิพาท	ร้อยละของชุมชนและท้องถิ่นที่มีความสามารถประนอมและระงับข้อพิพาทได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรม/สัมมนาการให้ความรู้กำหนดประเภท
	เพื่อลดปริมาณข้อพิพาทและความขัดแย้งในชุมชนและท้องถิ่น	ร้อยละของข้อพิพาทและความขัดแย้งที่ท้องถิ่นและชุมชนสามารถดำเนินการสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ		
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาระบบมาตรฐานงานธุรการ	เพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและพัฒนาระบบการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับ	ร้อยละของสำนักงานอัยการที่มีระบบมาตรฐานงานธุรการอย่างน้อย 4 ระบบ
กลยุทธ์ที่ 4.2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	นำหลักการประเมินสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาขีดสมรรถนะตามมาตรฐานของงาน
กลยุทธ์ที่ 4.3 พัฒนาการจัดการความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2552 - 2561	เพื่อให้มีการพัฒนาและจัดการความรู้ทั่วทั้งองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติราชการ	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้ที่เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KMS) ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ใช้ประโยชน์จากระบบการจัดการความรู้ (KMS) ร้อยละของผู้ใช้ระบบการจัดการความรู้ (KMS) ที่มีความพึงพอใจ แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ฉบับที่ 2

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
กลยุทธ์ที่ 4.4 พัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรประจำปี
กลยุทธ์ที่ 4.5 เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	เพื่อเสริมสร้างระบบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่และเหมาะสมกับองค์กร	1. มีแผนแม่บทการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด 2. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตและการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 4.6 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน	เพื่อจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสนับสนุนงานของบุคลากรตามภารกิจหลักกับสามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานของรัฐ	1. ร้อยละของการพัฒนาระบบงานและฐานข้อมูลตามแผนแม่บทการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ร้อยละของการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆตามแผนแม่บทฯ 3. ร้อยละของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามแผนแม่บทฯ
กลยุทธ์ที่ 4.7 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีศักดิ์ศรี วินัยและจริยธรรม	เพื่อให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่มีศักดิ์ศรี วินัย และจริยธรรม	ร้อยละของเรื่องที่ถูกกลบเกล็นทางวินัยลดลง
กลยุทธ์ที่ 4.8 พัฒนาการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของประชาชน	เพื่อให้ประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเข้าใจในบทบาทและมีความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์ขององค์กรอัยการ	1. ร้อยละของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
		2. ร้อยละของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุด
กลยุทธ์ที่ 4.9 พัฒนาความพร้อมและความพอเพียงของอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์	เพื่อให้มีอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ที่พร้อมใช้และพอเพียงในการปฏิบัติราชการ	1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสำนักงานที่มีความพร้อมและความพอเพียงในอาคารสถานที่ และ อุปกรณ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด 2. ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจในการให้บริการ ณ สำนักงานอัยการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การวิจัยและการพัฒนากฎหมาย		
กลยุทธ์ที่ 5.1 สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อการพัฒนากฎหมาย	เพื่อให้มีฐานข้อมูลในการนำมายกร่างปรับปรุงกฎหมายที่สามารถบังคับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพโดยประชาชนมีส่วนร่วม	ร้อยละฐานข้อมูล และความสำเร็จของการสร้างและพัฒนาาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนากฎหมาย
กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการพัฒนากฎหมาย	เพื่อส่งเสริมการวิจัยในการพัฒนากฎหมายที่มีข้อมูลและหลักฐานอ้างอิงที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้เจตนารมณ์และการตีความกฎหมาย	จำนวนและความสำเร็จของงานวิจัยเพื่อประโยชน์ในการพัฒนากฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
กลยุทธ์ที่ 5.3 ส่งเสริมการพัฒนากฎหมายเพื่อประโยชน์ของประชาชน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวก ยุติธรรม คู่ครอง และรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค	จำนวนกฎหมายที่ได้รับการพัฒนาเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด

- 1 สำนักงานกิจการและโครงการในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา
- 2 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
- 3 สำนักงานคณะกรรมการอัยการ
- 4 สำนักงานต่างประเทศ
- 5 สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย
- 6 สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ
- 7 สำนักงานวิชาการ
- 8 สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด
- 9 สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ
- 10 สำนักงานคดีพิเศษ
- 11 สำนักงานคดียาเสพติด
- 12 สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว
- 13 สำนักงานคดีศาลแขวง
- 14 สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร
- 15 สำนักงานคดีอัยการสูงสุด
- 16 สำนักงานคดีอาญา
- 17 สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้
- 18 สำนักงานคดีอาญาธนบุรี
- 19 สำนักงานการบังคับคดี
- 20 สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ
- 21 สำนักงานคดีแพ่ง

- 22 สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้
- 23 สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี
- 24 สำนักงานคดีภาษีอากร
- 25 สำนักงานคดีล้มละลาย
- 26 สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน
- 27 สำนักงานคดีปกครอง
- 28 สำนักงานคดีปกครองระยอง
- 29 สำนักงานคดีปกครองนครราชสีมา
- 30 สำนักงานคดีปกครองอุบลราชธานี
- 31 สำนักงานคดีปกครองขอนแก่น
- 32 สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี
- 33 สำนักงานคดีปกครองเชียงใหม่
- 34 สำนักงานคดีปกครองพิษณุโลก
- 35 สำนักงานคดีปกครองนครศรีธรรมราช
- 36 สำนักงานคดีปกครองสงขลา
- 37 สำนักงานคดีแรงงาน
- 38 สำนักงานคดีแรงงานภาค
- 39 สำนักงานคดีศาลสูง
- 40 สำนักงานคดีศาลสูงภาค
- 41 สำนักงานอัยการภาค
- 42 สำนักงานอัยการจังหวัด
- 43 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง
- 44 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
- 45 สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด
- 46 สำนักงานตรวจสอบภายใน
- 47 สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด มีดังนี้

มาตรา 23 สำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้วให้มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (1) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
 - (2) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ
 - (3) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่บุคคล ซึ่งมีหน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
 - (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้
 - (5) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
 - (6) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
 - (7) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
 - (8) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
 - (9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
- ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นคู่สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบ หรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิถีทางปฏิบัติตนของกลุ่มคนในองค์กร อันประกอบด้วย พฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม สัญลักษณ์ ภาษา และบรรทัดฐาน ซึ่งกลุ่มคนในองค์กรยอมรับและยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน พร้อมทั้งส่งต่อการสื่อสาร การลอกเลียนและการเอาอย่าง จากกลุ่มคนในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

การขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมข้าราชการฝ่ายอัยการของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องยึดถือ และปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร อันประกอบด้วย 5 ตัวขับเคลื่อน ดังนี้

1. มีคุณธรรม การปฏิบัติหน้าที่และครองตนของข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความเสมอภาคและความเที่ยงธรรมเป็นกลาง พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์กร
2. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ เสียสละ สามารถให้คำปรึกษา สอนแนะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ส่งเสริม และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
3. ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งมั่นและสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจังและจริงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและรับฟังความคิดของผู้อื่น ให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันและกัน พร้อมในการร่วมทุกข์ร่วมสุข และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข
4. ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัย และมีมาตรฐานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมสรรค์สร้างความคิดและนวัตกรรมอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ
5. มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นตามภารกิจองค์กรด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความรวดเร็วและถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการและประชาชน

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้สนใจในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ โดยผสมผสานแนวทางความเป็นบุคคลร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว และสังคม การกำหนดว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น พิจารณาข้อบ่งชี้ 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน ก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัสค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งคำว่า ค่าจ้างนั้น โดยทั่วไปได้แก่ การจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้น การจ่ายเงินจะจ่ายเงินเป็นรายเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนคำว่า เงินเดือนใช้เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงินเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือนจะให้ตามฐานะตำแหน่ง ในที่ศนะของนายจ้างนั้นค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนของการดำเนินธุรกิจ เป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิต ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่าง

ยิ่งของธุรกิจ ส่วนในทัศนะของลูกค้าข้างนั้น ค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปตามความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างและเพียงพอหรือไม่ขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และความมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่างๆ ได้ทัน โดยลูกค้าส่วนมากมักจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมในแง่ของความคุ้มค่าความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกค้าอื่นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิต การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความเพียงพอในการดำรงชีพ และความยุติธรรมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและจัดโรงงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ในโรงงาน และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ วัสดุคืบ และอื่นๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงาน โดยต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่างๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัยสุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ดังนั้น สุขภาพจึงหมายถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วย

3. ความก้าวหน้าละความมั่นคงในงาน มนุษย์ทุกคนต้องการ โอกาส ความก้าวหน้าในชีวิต หรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมเป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดีมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หาก

บุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้า ความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย มีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของตนเอง และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้า มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง คือ งานที่ต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวางมีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมีโอกาสร่วมวางแผนหรือตัดสินใจในงานด้วย การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารในองค์กรต่างๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน การพัฒนาทรัพยากรตนเองของบุคลากร

5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

- (1) ความเป็นอิสระจากอคติ
- (2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน
- (3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน
- (4) มีการสนับสนุนในกลุ่ม
- (5) มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ
- (6) มีการติดต่อสื่อสารกันในลักษณะเปิดเผย

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึงการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาจากสิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมาย ที่ถูกต้อง วัฒนธรรมถือได้ว่าเป็น รูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งกำหนดความเชื่อ ค่านิยม ของสมาชิก ร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจากสิ่งที่บุคคลพูด ทำ และคิด ภายในองค์กรหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การส่งความรู้ ความเชื่อ และรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรจะคงที่ และไม่เปลี่ยนแปลง

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความเครียดกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็นดังนั้น เราควรจัดแบ่งเวลาใช้ชีวิตให้เหมาะสม และคุ้มค่า

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม คือกิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึชขอต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมีส่วนร่วมรับฝึชขอต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไร หรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้างรู้จักเสียสละเวลา หรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่า

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ได้นำการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงานมาบรรจุไว้ในมิติหนึ่งในแนวทางการจัดการงานบุคคล ซึ่งพยายามผลักดันให้เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการส่วนราชการในการนำไปปฏิบัติ โดยกำหนดกรอบแนวทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ 3 ประเด็น คือ

1. บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน

2. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

3. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับบุคลากรและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

เพื่อให้การดำเนินการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ สำนักงาน ก.พ. จึงจัดทำกรอบแนวทางเพื่อเป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการใช้ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่เหมาะสม ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

2. ปัจจัยด้านส่วนตัว หมายถึง มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านสันตนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดตามตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรของส่วนราชการในมิติที่ 5 ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้มีการจัดทำกรอบแนวทางกำหนดให้คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ มาเป็นแนวคิดในการศึกษาวิจัย

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ ตรีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ดังนี้

นางสาวรณชฎิ ป็องกันภัย (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ตรีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่
 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่
 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีสถานภาพโสด มีตำแหน่งบริหารและวิชาการ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปีมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15000 บาท และมีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

2. ปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนและอายุราชการ

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุ

ราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จิระวดี ทับหลาย (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการเทศบาลเมืองอรัญญิก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

2.คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นายปริญญา ศรีประเสริฐ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน พบว่า

1.ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงานส่วนใหญ่

2.เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานระดับชำนาญการ อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 14-16 ปี

3.ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

4.ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการส่งเสริมและบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของกฎหมาย และสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

นางสาวสุนทรีย์ จันทร์เงิน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงจากมากไปน้อย คือ 1. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน 4. ด้านสิทธิของพนักงาน 5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 6. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ ตรีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีกระบวนการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรอัยการของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำนวน 45 คน จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

1. พนักงานอัยการ คือ ข้าราชการอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำนวน 13 คน
2. ข้าราชการธุรการ คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำนวน 15 คน
3. ลูกจ้างประจำ คือ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำนวน 1 คน
4. พนักงานจ้างเหมาบริการ คือ พนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำนวน 16 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มี 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านส่วนตัว
3. ด้านสังคม
4. ด้านเศรษฐกิจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลด้าน สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ซึ่งข้อคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งตามระดับความเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
ไม่เห็นด้วย	1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ ในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรอัยการในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ภายในขอบเขตระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการรับและรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาด้วยตนเอง จำนวน 45 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไป ซึ่งสามารถเป็นตัวแทนของประชากรมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เป็นขั้นตอนต่อไปนี้

- นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์
- ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 102)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ ตรีศึกษา : สำนักงานอัยการภายในพื้นที่จังหวัดพิจิตร โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตร และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพิจิตร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ ตรีศึกษา : สำนักงานอัยการภายในพื้นที่จังหวัดพิจิตร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ \bar{X} คือค่าเฉลี่ย และ S.D. คือค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	62.20
หญิง	17	37.80
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรอัยการส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย ร้อยละ 62.20 เป็นเพศหญิงร้อยละ 37.80

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	4	8.90
31 – 40 ปี	13	28.90
41 – 50 ปี	12	26.70
มากกว่า 50 ปี	16	35.60
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 35.60 รองลงมาอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 28.90 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 26.70 และอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 8.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	12	26.70
สมรส	27	60.00
แยกกันอยู่	2	4.40
หม้าย	1	2.20
หย่า	3	6.70
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่สมรส ร้อยละ 60.00 รองลงมาสถานภาพโสดร้อยละ 26.70 หย่า ร้อยละ 6.70 แยกกันอยู่ 4.40 และหม้าย ร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา หรือ ปวช.	10	22.20
อนุปริญญา หรือ ปวส.	1	2.20
ปริญญาตรี	25	55.60
สูงกว่าปริญญาตรี	9	20.00
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.60 รองลงมาต่ำกว่ามัธยมศึกษา หรือ ปวช. ร้อยละ 22.20 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20 และระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ร้อยละ 2.20

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	21	46.70
11 – 20 ปี	12	26.70
21 – 30 ปี	10	22.20
มากกว่า 30 ปี	2	4.40
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.70 รองลงมาปฏิบัติงาน 11-20 ปี ร้อยละ 26.70 ปฏิบัติงาน 21-30 ปี ร้อยละ 22.20 และปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
ข้าราชการอัยการ	13	28.90
ข้าราชการตุลาการ	15	33.30
ลูกจ้างประจำ	1	2.20
พนักงานจ้างเหมาบริการ	16	35.60
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 35.60 รองลงมาเป็นข้าราชการตุลาการ ร้อยละ 33.30 ข้าราชการอัยการ ร้อยละ 28.90 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร	29	64.40
สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตร	10	22.20
สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพิจิตร	6	13.30
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร ร้อยละ 64.40 รองลงมาปฏิบัติงานที่ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตร ร้อยละ 22.20 และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพิจิตร ร้อยละ 13.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	28.90
10,001 – 25,000 บาท	10	22.20
25,001 – 40,000 บาท	8	17.80
มากกว่า 40,000 บาท	14	31.10
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.10 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.90 รายได้ 10,001-25,000 บาท ร้อยละ 22.20 รายได้ 25,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ ตรีศึกษา : สำนักงานอัยการภายในพื้นที่
จังหวัดพิจิตร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย ระดับปัจจัย
ด้านการทำงาน	3.41	.913	ปานกลาง
ด้านส่วนตัว	3.84	.846	มาก
ด้านสังคม	3.96	.819	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	3.26	.989	ปานกลาง
รวม	3.62	.892	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ปัจจัยด้านส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ปัจจัยด้านสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านมีการแสดงผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย ระดับปัจจัย
ด้านการทำงาน			
1.หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงาน ระเบียบ ข้อบังคับที่แน่นอนและชัดเจน	3.62	.886	มาก
2.การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับ บัญชาที่ชัดเจน การกระจายงานเหมาะสม	3.38	.912	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)			
ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	ความหมายระดับปัจจัย
3.การปฏิบัติงานในหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.36	.933	ปานกลาง
4.เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ และนำเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่	3.40	.963	ปานกลาง
5.บุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	3.31	.874	ปานกลาง
รวม	3.41	.913	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรอัยการเห็นว่า หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงาน ระเบียบ ข้อบังคับที่แน่นอนชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.62 และเห็นว่าบุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ตารางที่ 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านส่วนตัวของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	ความหมายระดับปัจจัย
ด้านส่วนตัว			
6.ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	4.22	.735	มาก
7.ข้าพเจ้ามีความพอใจในสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	3.89	.804	มาก
8.ข้าพเจ้าสามารถวางแผนต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	3.67	.905	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)			
ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย ระดับปัจจัย
9.ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลา ส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่าง เหมาะสม	3.76	.857	มาก
10.ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงาน	3.67	.929	มาก
รวม	3.84	0.846	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยด้านส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรอัยการมีความรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ข้อ คือสามารถวางแผนต่างๆ ในชีวิตได้ล่วงหน้าได้ และโอกาสได้ร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ตารางที่ 13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย ระดับปัจจัย
ด้านสังคม			
11.หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและเป็น ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม	4.18	.777	มาก
12.หน่วยงานของข้าพเจ้าให้บริการประชาชนจนเป็นที่ พอใจแก่ผู้มารับบริการ	4.07	.780	มาก
13.ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับ หน่วยงานและสังคม	3.73	.809	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)			
ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย ระดับปัจจัย
14.ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสาธารณสุขประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	3.78	.850	มาก
15.ยินดีและเต็มใจให้คนทั่วไปทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานและแนะนำเพื่อนให้มาทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	4.04	.878	มาก
รวม	3.96	0.819	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรอัยการเห็นว่าหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีความเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย ระดับปัจจัย
ด้านเศรษฐกิจ			
16.งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.38	1.029	ปานกลาง
17.ทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ	3.44	.967	ปานกลาง
18.ระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.16	.976	ปานกลาง

ตารางที่ 14 (ต่อ)			
ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	ความหมายระดับปัจจัย
19.เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับบุคลากรระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นมีความทัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน	3.16	.928	ปานกลาง
20.มีความพอใจกับการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ	3.16	1.043	ปานกลาง
รวม	3.26	0.989	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรอัยการเห็นว่าทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 3 ข้อคือ 1) ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสม 2) เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับบุคลากรระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นมีความทัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน และ 3) มีความพอใจกับการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ ทัศนศึกษา : สำนักงานอัยการภายในพื้นที่จังหวัดพิจิตร โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตร และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพิจิตร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 62.20 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 35.60 สถานภาพการสมรส ร้อยละ 60.00 จบการศึกษาระดับสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.60 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.70 ลักษณะการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 35.60 ปฏิบัติงานที่สำนักงานอัยการจังหวัดพิจิตร ร้อยละ 64.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.10

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตรในภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ปัจจัยด้านส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ปัจจัยด้านสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านมีการแสดงผลดังต่อไปนี้

2.1 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรอัยการเห็นว่าหน่วยงานมีนโยบายการบริหารงาน ระเบียบ ข้อบังคับที่แน่นอนชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.62 และเห็นว่าบุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

2.2 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยด้านส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรอัยการมีความรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ข้อ คือสามารถวางแผนต่างๆ ในชีวิตได้ล่วงหน้าได้ และโอกาสได้ร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

2.3 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรอัยการเห็นว่าหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีความเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

2.4 พบว่าบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรอัยการเห็นว่าทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 3 ข้อคือ 1) ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสม 2) เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับบุคลากรระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นมีความทัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน และ 3) มีความพอใจกับการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยต้องดำเนินงานตามนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2555 – 2558 ให้ได้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม รวมทั้งควรถ่ายทอดแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจาก

ผู้บริหาร ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร องค์กรควร ได้มีการพิจารณาดำเนินการดังนี้

1. ด้านการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรอัยการยังคงให้ความสนใจในบทบาทหน้าที่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบการปฏิบัติงานขององค์กรให้ชัดเจน เน้นให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้การกำหนดระเบียบปฏิบัติใช้งาน ได้จริง ไม่มีข้อขัดข้องเมื่อนำมาใช้งาน และสร้างความพึงพอใจในการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกคนว่าสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านส่วนตัว จากผลการศึกษา พบว่าบุคลากรอัยการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัวอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมที่องค์กรให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอัยการ องค์กรควรให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และเน้นการปลูกจิตสำนึกของบุคลากรให้ทำงานบนพื้นฐานของจริยธรรมที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน เพราะจริยธรรมที่ปฏิบัติร่วมกันจะทำให้เกิดจิตสำนึกของความรับผิดชอบ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และบุคลากรในหน่วยงานเกิดความสามัคคี

3. ด้านสังคม จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรมีส่วนร่วมร่วมกับบุคคลภายนอกตระหนักถึงบทบาทของตนในการให้บริการประชาชนมุ่งเน้นทำประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยความเต็มใจ องค์กรจึงควรพัฒนางานบริการด้านช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ซึ่งทุกคนในองค์กร ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการช่วยเหลือสังคม จึงควรปฏิบัติให้ต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกพื้นที่

4. ด้านเศรษฐกิจ จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจในระดับปานกลางซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปรับปรุงการพิจารณาความคิดความชอบและสวัสดิการต่างๆ ให้เพียงพอและทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรอัยการรู้สึกถึงความยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งพิจารณาจากผลการวิจัยในครั้งนี้แล้วจะเห็นว่าด้านเศรษฐกิจควรนำมาพิจารณาปรับปรุงเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ/กรณีศึกษา ในหน่วยงานภาครัฐที่มีผลการดำเนินงานดีเด่นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนในการสร้างนโยบายและการปฏิบัติการประเมินผลกระทบต่อความสำเร็จของงานและบุคลากรในองค์กร

3. ควรวิจัยในประเด็นเดียวกันเพิ่มเติม เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไปสภาพแวดล้อมต่างๆ เปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

4. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบหน่วยงานที่คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีเด่นและหน่วยงานที่ควรปรับปรุง

บรรณานุกรม

จิระวดี ทับห่อ่าย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการเทศบาลเมืองอรัญญิก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร . (2535) . พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ณัฐรา บัวหลวง. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. เอกสารประกอบการฝึกอบรมออนไลน์ สำนักงาน ก.พ. (อค์สำเนา)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัตนไตร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร

บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ.

ปริญญา ศรีประเสริฐ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 .(2551) กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

รัชฎี ป้องกันภัย. (2557).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548) การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ภาครัฐ : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549) **คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549) **ระบบการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อการเสริมสร้าง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน** กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน.**
(2549) **คำสั่งคนภาครัฐ 2550 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล.** (2548).
ทูนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2558). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.ago.go.th/>

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2558). “**คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการ
สูงสุด**” (ครั้งที่ 1)

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2558). “**วัฒนธรรมองค์กร แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร แนวทางการ
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร**” (ครั้งที่ 1)

สำนักงานอัยการสูงสุด (ม.ป.ป.) “**ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**” สืบค้นเมื่อวันที่
1 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.kpr.ago.go.th/index.php>

สำนักงานอัยการสูงสุด (ม.ป.ป.) “**รวมพลังขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร**” สืบค้นเมื่อวันที่
1 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.kpr.ago.go.th/index.php/sector18>

สำนักงานอัยการสูงสุด (ม.ป.ป.) “**ประกาศเจตนารมณ์ ปี 2558**” สืบค้นเมื่อวันที่
1 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.kpr.ago.go.th/index.php/2013-05-23-03-52-57>

สุนทรีย์ จันทรเงิน. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบบริหารมนุษย์)**

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2538). การวิจัยเพื่อสร้างดัชนีคุณภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตทั่วไป. ใน รายงานการสัมมนาเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.

Walton, Richard E. (1973). **Criteria for Quality of Working Life : The Quality of Working Life.** New York : Free Press

ภาคผนวก

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย
ก. ด้านการทำงาน					
1.หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงาน ระเบียบ ข้อบังคับที่ แน่นอนและชัดเจน					
2.การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน การกระจายงานเหมาะสม					
3.การปฏิบัติงานในหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้า ในอาชีพ					
4.เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ และนำเสนอผลงานจาก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่					
5.บุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมี ปัญหาและอุปสรรค					
ข.ด้านส่วนตัว					
6.ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้					
7.ข้าพเจ้ามีความพอใจในสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและ ช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน					
8.ข้าพเจ้าสามารถวางแผนต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
9.ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม					
10.ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย
ค.ด้านสังคม					
11.หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม					
12.หน่วยงานของข้าพเจ้าให้บริการประชาชนจนเป็นที่พอใจแก่ผู้มารับบริการ					
13.ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม					
14.ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					
15.ยินดีและเต็มใจให้คนทั่วไปทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานและแนะนำเพื่อนให้มาทำงานในหน่วยงานแห่งนี้					
ง.ด้านเศรษฐกิจ					
16.งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
17.ทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ					
18.ระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
19.เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับบุคลากรระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นมีความทัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน					
20.มีความพอใจกับการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวศิริวรรณ เลียงสุข
วัน เดือน ปี เกิด	28 พฤศจิกายน 2558
สถานที่เกิด	จังหวัดนครสวรรค์
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปะศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร