



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

บุญสิตา คงสกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 400 คน ตัวแปรสาเหตุมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเครียดจากการทำงาน ผลตอบแทน และเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรผลเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐานในการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวคิด

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ความสัมพันธ์รวมของตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นจริงกับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 56.90 โดยตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ดีที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน และปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน



Factors Affecting the Quality of Work Life of Personnel

Under Ministry of Agriculture and Cooperatives

BOONSITA KONGSAKUL

ABSTRACT

The purposes of this research were to study factors affecting the quality of work life of Personnel under Ministry of Agriculture and Cooperatives. The research sample were 400 of Personnel under Ministry of Agriculture and Cooperatives include government officer, permanent employee, part-time employee, government employee and service employee. The six causal variables included work-itself, rewards and co-workers. The dependent variable was the quality of work life of Personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed by using basic statistics on Mean, Standard Deviation and based on a multiple regression analysis, to determine the coefficient of factors in a conceptual framework.

The results of this study found Personnel under Ministry of Agriculture and Cooperatives have quality of work life in high. When considered each factor, work-itself, co-workers and rewards are agree high level. From multiple regression analysis found that the mutual correlation of all 3 factors is significant related to quality of work life, and can approximately explain the variance of quality of work life at 57 percent. The best predictors (R²) of factors affecting the quality of work life of Personnel under Ministry of Agriculture and Cooperatives sort in descending are found : co-workers, rewards and work-itself.

Keywords : Quality Of Work Life



บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การ เนื่องจากมีผลกระทบต่อตัวบุคคล และองค์การ เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการรักษาคะแนน มีความรู้ ความสามารถ จึงจะต้องสร้างความสมดุลของความคาดหวังสิ่งที่ได้รับจากองค์การกับสิ่งที่องค์การให้ ทั้งที่เป็นทั้งเงินและไม่เป็นเงิน (แก้วตา ผู้พัฒนาพงษ์, 2550 : 1-2) เพราะหากคนได้รับการดูแล เอาใจใส่ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีรายได้ เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว และดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันระหว่างองค์การต่าง ๆ เพื่อชิงความได้เปรียบและเพิ่มผลผลิต องค์การจึงต้องการคนทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Cascio, 2010 : 25)

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศที่ปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยมีหน่วยงานรัฐบาลเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ โดยมีหน้าที่ที่สำคัญคือ การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ใช้จ่ายเงินในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุขและกิจการบางอย่าง เช่น การสร้างเขื่อน การสร้างถนนหนทาง การจัดหาไฟฟ้า ประปา ท่อ ทางระบายน้ำ ส่งเสริมด้านการเกษตร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม รัฐบาลจึงต้องเป็นผู้จัดทำเพราะรัฐบาลมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ราษฎร และต้องการให้ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี มีสวัสดิการทางสังคมอย่างทั่วถึงกันและมีความเสมอภาคกัน โดยภารกิจด้านส่งเสริมด้านการเกษตรนั้น ถือเป็นหนึ่งในการกิจสำคัญของรัฐบาลไทย เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรมากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ มีอาชีพเกษตรกรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีจำนวนประชากรในภาคเกษตรไม่น้อยกว่าสามสิบล้านคน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556) ดังนั้น การพัฒนาการเกษตรจึงเป็นการพัฒนาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีรายได้สูงขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2435 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร มุ่งมั่นเพื่อให้เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งภาคการเกษตรนั้นมีความสำคัญต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก ปัจจุบันกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลงานด้านเกษตรกรรมทั้งหมด การจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทาน ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ส่งเสริมและพัฒนาาระบบสหกรณ์ รวมตลอดทั้งกระบวนการผลิตและสินค้าเกษตรกรรม มีพันธกิจส่งเสริมให้เกษตรกรมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานอย่างเหมาะสมและยั่งยืน สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และมีมาตรฐานปลอดภัยต่อผู้บริโภคทั้งภายในและต่างประเทศ ส่งเสริมให้มีการจัดสรรทรัพยากรการผลิตทางการเกษตร และโครงสร้างพื้นฐานการเกษตรอย่างพอเพียง มีประสิทธิภาพยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีการวิจัย พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรที่เหมาะสม



กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีส่วนราชการในสังกัด 16 ส่วนราชการ ประกอบด้วย

1. สำนักงานรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. กรมชลประทาน
4. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
5. กรมประมง
6. กรมปศุสัตว์
7. กรมพัฒนาที่ดิน
8. กรมวิชาการเกษตร
9. กรมส่งเสริมการเกษตร
10. กรมส่งเสริมสหกรณ์
11. สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
12. สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
13. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
14. กรมการข้าว
15. กรมหม่อนไหม
16. กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ภาระหน้าที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรและพัฒนาเกษตรกรรม จึงเป็นหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่จะช่วยกันนำพาองค์กรในการทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เพื่อความอยู่ดีกินดีของเกษตรกรและประชาชนตลอดไป

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากเกิดสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในการบริหารองค์กรอย่างแน่นอน

บุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีประสิทธิภาพ สร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดีของกระทรวง พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร หากบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะช่วยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายและลุล่วงไปได้ด้วยดี

จากความสำคัญที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพราะการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน



กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อให้เขาเหล่านั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานอยู่ในองค์กรได้ยาวนานและมีการสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง ร่วมยึดเหนี่ยวที่จะพัฒนากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 ความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทางบวก
- สมมติฐานที่ 2 ผลตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทางบวก
- สมมติฐานที่ 3 เพื่อนร่วมงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย ด้านพื้นที่ของประชากรที่จะศึกษา และด้านเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตามกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้กำหนดตัวแปรหลักที่ทำการศึกษา คือ ความเครียดจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่เป็นทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณในช่วงเดือน มกราคม 2561 ถึง เดือนมีนาคม 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยขอให้คำจำกัดความของศัพท์ต่าง ๆ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม อันเกิดจากการที่องค์กรสนองตอบความต้องการของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานของ



พนักงาน ความสุขและความพึงพอใจของพนักงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงประสิทธิผลขององค์กร อันเกิดจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือสัมพันธภาพในองค์กร สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

บุคลากร (Person) หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความเครียดจากการทำงาน (Work-itself) หมายถึง ผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับลักษณะของงานทั้งต่อร่างกายและจิตใจ รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลทั้งทางบวกและทางลบ เช่น บทบาทและหน้าที่ ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในองค์กรและความต้องการของบุคลากร

ผลตอบแทน (Rewards) หมายถึง การให้รางวัลและผลตอบแทนต่าง ๆ โดยรวมทั้งหมด ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแก่พนักงาน เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและเป็นสิ่งที่ใช้ดึงดูดรักษาพนักงานให้อยากอยู่ทำงานกับองค์กร

เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) หมายถึง ผู้ร่วมงานที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี สามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการพบปะสังสรรค์ซึ่งเกิดจากบรรยากาศที่เป็นมิตรทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากสมมติฐานการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นนั้น สามารถกำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ได้ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องอิทธิพลด้านความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุง แก้ไข หรือลดปัญหาความเครียดที่ส่งต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
2. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องผลตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในการปรับระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำความรู้จากผลการศึกษาในเรื่องเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบการทำงานระหว่างพนักงานด้วยกันให้ดียิ่งขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จากส่วนราชการ 16 ส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้



1. สำนักนายกรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. กรมชลประทาน
4. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
5. กรมประมง
6. กรมปศุสัตว์
7. กรมพัฒนาที่ดิน
8. สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
9. กรมวิชาการเกษตร
10. กรมส่งเสริมการเกษตร
11. กรมส่งเสริมสหกรณ์
12. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
13. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
14. กรมการข้าว
15. กรมหม่อนไหม
16. กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ Taro Yamane (สิน พันธุ์พินิจ, 2549 : 133) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 เพื่อผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 400 คน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากทางแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์และแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่ทำงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งสิ้น 400 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยแบ่งเนื้อหาทั้งหมดออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และส่วนที่ 3 แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสอดคล้องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยรวม ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.549 ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.618 และปัจจัยด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.690 ดังแสดงไว้ในตาราง 1



ตาราง 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความเครียดจากการทำงาน	3.99	0.549	มาก
ด้านผลตอบแทน	3.53	0.690	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.618	มาก
ผลรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.82	0.514	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.777 ข้อทำงานโดยปราศจากความเครียดและความกดดันอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.913 ข้อได้รับการยอมรับนับถือและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.679 ข้อได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานจากหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.730 และข้อได้รับความสุขและพึงพอใจจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.739 ดังแสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.76	0.777	มาก
2. ทำงานโดยปราศจากความเครียดและความกดดัน	3.58	0.913	มาก
3. ได้รับการยอมรับนับถือและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.679	มาก
4. ได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานจากหน่วยงาน	3.91	0.730	มาก
5. ได้รับความสุขและความพึงพอใจจากการทำงาน	4.00	0.739	มาก
ผลรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.83	0.627	มาก



3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์โดยรวมและจำแนกรายด้าน ปรากฏว่า ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวก ร้อยละ 56.90 ดังแสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	B	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.339		2.069	0.039
1. ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน (X_1)	0.260	0.227	5.460	0.000*
2. ปัจจัยด้านผลตอบแทน (X_2)	0.294	0.323	7.852	0.000*
3. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (X_3)	0.361	0.356	8.461	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

R = 0.754, R² = 0.569, Adjusted R Square = 0.565, SEE = 0.41401, F = 173.980, Sig = 0.000

สรุปและวิจารณ์ผล

สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.80 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.80 มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.80 มีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 59 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.20 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านความเครียดจากการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลงานของท่านที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด ที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด ที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72



4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด ที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ได้รับความสุขและความพึงพอใจจากการทำงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด ที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

6. ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 56.90

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเครียดจากการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นสำคัญคือ ผลงานของท่านที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในผลของงานนั้นถือป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ความเครียดที่เกิดจากการทำงานก็จะน้อยลง บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จทันเวลาและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ซึ่งผลของงานที่ตนเองปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด ที่ระดับความคิดเห็นในระดับมาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นสำคัญ คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าผลตอบแทนที่ตนเองได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถในการทำงาน แต่ก็ยังไม่มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด ที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่สภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายสูง เงินเดือนค่าตอบแทนจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือหากพอใช้กับค่าใช้จ่ายแต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ ถึงแม้ว่าผลตอบแทนที่ได้รับจะมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถในการทำงานของท่านก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นสำคัญ คือ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีกับต่อกัน มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือ เป็นมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา หอมระรื่น (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัด นกอยู่ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ ช่วยเหลือ และเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีประเด็นสำคัญคือ ผลงานของตนเองที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ กำหนดขอบเขตของงานความรับผิดชอบให้มีความชัดเจน จัดให้มีการฝึกอบรม ให้อิสระในการทำงานสามารถคิดและตัดสินใจได้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีคุณภาพและศักยภาพจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผลงานออกมามีความถูกต้องเป็นที่น่าเชื่อถือ

ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีประเด็นสำคัญคือ ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงาน แต่ก็ยังไม่พอเหมาะกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงเห็นได้ว่า ผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่พอใจ อาจเป็นเพราะด้วยสภาพเศรษฐกิจ หรืออาจได้รับการปรับอัตราเงินเดือนที่ยังไม่เพียงพอกับรายจ่าย แต่ด้วยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเงินเดือนค่าตอบแทนของบุคลากรที่ได้รับได้ถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยระเบียบราชการ กำหนดให้อ้างอิงตามระบบบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หน่วยงานไม่มีอำนาจในการที่จะกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เห็นสมควรตามสภาพค่าครองชีพในปัจจุบันได้ แต่หน่วยงานก็สามารถที่จะปรับปรุงและมีการจัดสรรสวัสดิการอื่น ๆ ให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกได้ว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีประเด็นสำคัญคือ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศให้เป็นมิตรต่อกัน โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย ตั้งแต่ลูกจ้าง พนักงาน ข้าราชการระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับผู้บริหารให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น จัดให้มีกีฬาภายในหน่วยงาน จัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ เพื่อเป็นการลดช่องว่างในหน้าที่การงานให้น้อยลง ทำให้มีความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น เกิดความสามัคคีขึ้นในองค์กร สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้นส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี



ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งอาจเป็นเพียงมุมมองหนึ่งที่ไม่สามารถมองได้ครบทุกด้าน และอาจจะมีหลายมุมมองที่เป็นประโยชน์ที่ผู้วิจัยได้ละเลยไป จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นกรณีศึกษาที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หากผู้ที่มีใจมีความต้องการศึกษาในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

3. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับเชิงปริมาณ โดยอาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของคำถามปลายเปิด เพื่อทราบถึงทัศนคติ และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น

4. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างและนโยบายการบริหารงาน ฯลฯ เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจชื้อ ที่ปรึกษางานวิจัยที่กรุณาทุ่มเทแรงกาย แรงใจ อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยสนับสนุน ห่วงใย และให้กำลังใจเป็นแรงผลักดันตั้งแต่เริ่มศึกษาจนกระทั่งทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสุดท้ายขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งให้การศึกษา เรียนรู้ชีวิตและสังคมของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์



เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กมล กฤษวงค์ และ ณกมล จันทร์สม. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. การวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร, 1(1), 100-122.
- เจตนิพิฐ สุจิระกุล, ชีระ รุญเจริญ, ไพศาล หวังพานิช และ ศรดา ชัยสุวรรณ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ชัต นกอยู่. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชุมพร จำแสง, อุมาพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี และ กิตติพงษ์ คงสมบูรณ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐาปณี ว่างานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นันทิยา ชาวดอน. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ : กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นिसารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงนุช สงวนสัตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีตรา ลากละมุล. (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- ปิยวรรณ พฤกษ์ และ รศ.กาญจนาท เรืองวารการ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภาพร พฤกษ์ศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประยงค์ มีใจซื่อ และ ศุภสิทธิ์ จารุพัฒนศิริ. (2557). ผลกระทบของการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมต่อสัมพันธภาพและความร่วมมือภายในองค์กร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. คำตอบแทนกับการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. ค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2560, จาก <https://prakal.wordpress.com/2009/11/06>.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ ศรีทองคำ. (2557). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่ง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มิ่งมีร์กีษ มะแอ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท ฟ้าชวน ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธนา พีระยุทธ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- สาคร กิ่งจันทร์, ชวนชัย เชื้อสาธุชน และ อัครฤทธิ์ อุทัยรัตน์. (2557, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 25(1), 82-97.
- สุดารัตน์ ครุทสิก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. โครงการวิทยุวรรณกรรมศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์, คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำนวยการชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and Other). ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- Meechaisue, Prayong and Jarupathirun, Suprasith. (2016, July). The Effects of Cultural Difference Acceptance on Relationship and Cooperation in an Organization : A Case Study of Ramkhamhaeng University, Thailand. Retrieved October 7, 2016, from <http://papers.iafor.org/submission22610/#>.
- Rhoades, Linda and Eisenberger, Robert. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Applied Psychology. Applied Psychology. 87(4), 698-714.