



Received: July 28, 2023
Revised: June 30, 2024
Accepted: June 30, 2024

การบริหารจัดการตามกระบวนการจัดการ POCCC ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมหม่อนไหม
Management According to the POCCC Management Process that Affect the Quality of
Work Life of Civil Servants Under the Queen Sirikit Department of Sericulture

จุฑารัตน์ สิริเลาหวัฒนกุล (Jutharut Sililaohawattanakul)^{1*}

จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (Jakkrapan Kittinorarat)²

*Corresponding author

E-mail: Jakkrapan@pnru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม 2) เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการส่วนราชการกรมหม่อนไหม จำนวน 285 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ด้วยการแบ่งบุคลากรกรมหม่อนไหมออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยการทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารจัดการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทผู้ประเมินที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

¹ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

(Major in Business Administration, Faculty of Management Science, Phranakhon Rajabhat University)

² สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

(Major in Business Administration, Faculty of Management Science, Phranakhon Rajabhat University)



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ 3) ปัจจัยบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม ประกอบด้วย ด้านการประสานงาน รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์กร และสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การบริหารจัดการ กระบวนการจัดการ POCCC

Abstract

This research aims to: 1) study the management and quality of work life of civil servants under the Department of Sericulture, 2) compare the differences in individual basic factors affecting the quality of work life of civil servants under the Department of Sericulture, and 3) investigate the relationship between management factors affecting the quality of work life of civil servants under the Department of Sericulture. This is a quantitative study, collecting data using questionnaires from a sample of 285 civil servants, permanent employees, and government employees of the Department of Sericulture. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using t-tests, one-way ANOVA with F-tests, and multiple regression analysis.

The results showed that: 1) the overall opinions on management factors were at a high level, and the overall quality of work life was also at a high level, 2) employees with different gender, age, average monthly income, work experience, and types of evaluators had significantly different quality of work life at the .05 significance level, and 3) the management factors affecting the quality of work life of civil servants under the Department of Sericulture included coordination, followed by organization arrangement, and lastly, control, all of which were significant at the .05 significance level.

Keywords: Quality of life at work, Management, POCCC management process



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยมีการกำหนดนโยบายปรับเปลี่ยนระบบราชการเข้าสู่ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยหลักการทำงานต้องยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอันเป็นยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญประการหนึ่ง ประเทศไทยจึงต้องดำเนินการปรับสมดุล และการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ดังนั้นการพัฒนาระบบราชการจึงต้องมีการวางระบบและวิธีการทำงานใหม่โดยยึดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการบริหารงานภาครัฐหรือหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี นอกจากนี้ภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้มีภาพลักษณ์ที่มีความอัจฉริยะในการดำเนินงานซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานใหม่ ทั้งเป็นการจัดระเบียบโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ เพื่อการสร้างความสมดุลและจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกลไกภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีการประสานงาน มีความกระชับและไม่เกิดความซับซ้อนในการดำเนินงานดังกล่าว สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาระบบราชการหรือการบริหารราชการแผ่นดินนั้น เกิดจากตัวระบบราชการเองและเกิดจากตัวบุคคลผู้ทำงาน ได้แก่ 1) ปัญหาการบริหารงานราชการโดยภาพรวมเกิดความล้มเหลวทำให้ไม่ได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับจากภาคประชาชนและภาคธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ เช่น การทุจริต การบริหารงานขาดความโปร่งใสขาดธรรมาภิบาล และระบบการทำงานที่ล่าช้า 2) ปัญหาเรื่องขนาดของระบบราชการที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่และมีความสลับซับซ้อนเกินจำเป็นจำเป็น 3) ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจการปกครองไว้ที่ราชการบริหารส่วนกลาง 4) ปัญหาการบริหารงานและแนวทางการดำเนินงานขาดความทันสมัย 5) ปัญหาของวัฒนธรรมการทำงานแบบดั้งเดิม ที่ทำให้การทำงานของข้าราชการขาดความกระตือรือร้น ขาดการแข่งขันในการทำงาน และ 6) ปัญหาด้านอัตรากำลังคนและด้านค่าตอบแทน (พนารัตน์ มาศฉมาดล, 2566) ปัญหาของระบบราชการดังกล่าวนี้เกิดเรื้อรัง และสะสมมาอย่างยาวนาน เมื่อเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จึงได้มีการกำหนดวางยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ โดยยึดหลักภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มีความมุ่งหมายให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประเทศ สังคมมีความสงบสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน เพื่อจัดความเหลื่อมล้ำอันเป็นการพัฒนาประเทศอย่างมีศักยภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ดังนั้นวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ที่ระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน ซึ่งการที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้นจะต้องร่วมมือกันทั้งฝ่ายขององค์กร และฝ่ายลูกจ้างหรือ



พนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อบ่มงู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กร องค์กรร่วมถึงเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

กรมหม่อนไหมเป็นส่วนราชการระดับกรม ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2552 เพื่อการอนุรักษ์ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาในเรื่องของหม่อนไหม มีแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมหม่อนไหม มีลักษณะเป็นแผนปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นการพัฒนาการกรมหม่อนไหม ตั้งแต่กระบวนการการผลิตตลอดทั้งห่วงโซ่ องค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมที่นำไปสู่การใช้ได้จริงในทุกมิติ มีศักยภาพการผลิตตลอดทั้งห่วงโซ่เพิ่มขึ้นมีมาตรฐาน สามารถแข่งขันกับประเทศผู้ผลิตหม่อนไหมอื่นได้ และยกระดับการผลิตหม่อนไหมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย กรอบแนวคิดได้ยึดถือภาวะบริบทแวดล้อม ปัจจัยภายในและภายนอก มิติต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พิจารณาเรื่องของทิศทางนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับกรมหม่อนไหมทั้งในประเทศและต่างประเทศ (กรมหม่อนไหม, 2565) การตอบรับนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาครัฐ เปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม รวมถึงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้กรมหม่อนไหมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปรับวิธีการทำงาน การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การปรับตัวของบุคลากรนั้นเป็นเรื่องยาก ทำให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพ ปัญหาความเครียด ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

จากสถานการณ์ดังกล่าวกรมหม่อนไหมมีภารกิจในการวิจัย พัฒนาเทคโนโลยีกระบวนการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตมีคุณภาพ และมีกระบวนการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พัฒนาไปสู่ประเทศไทย 4.0 ยึดหลักภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สร้างรวดเร็วในการดำเนินงาน ขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวระบบราชการ และตัวบุคลากรในการทำงาน โดยบริหารจัดการ ยึดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการบริหารงานภาครัฐหรือหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี จนนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมเกษตรกรหม่อนไหมให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามกระบวนการจัดการ POCCC ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมหม่อนไหม โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงกระบวนการจัดการ POCCC และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม

สมมติฐานการวิจัย

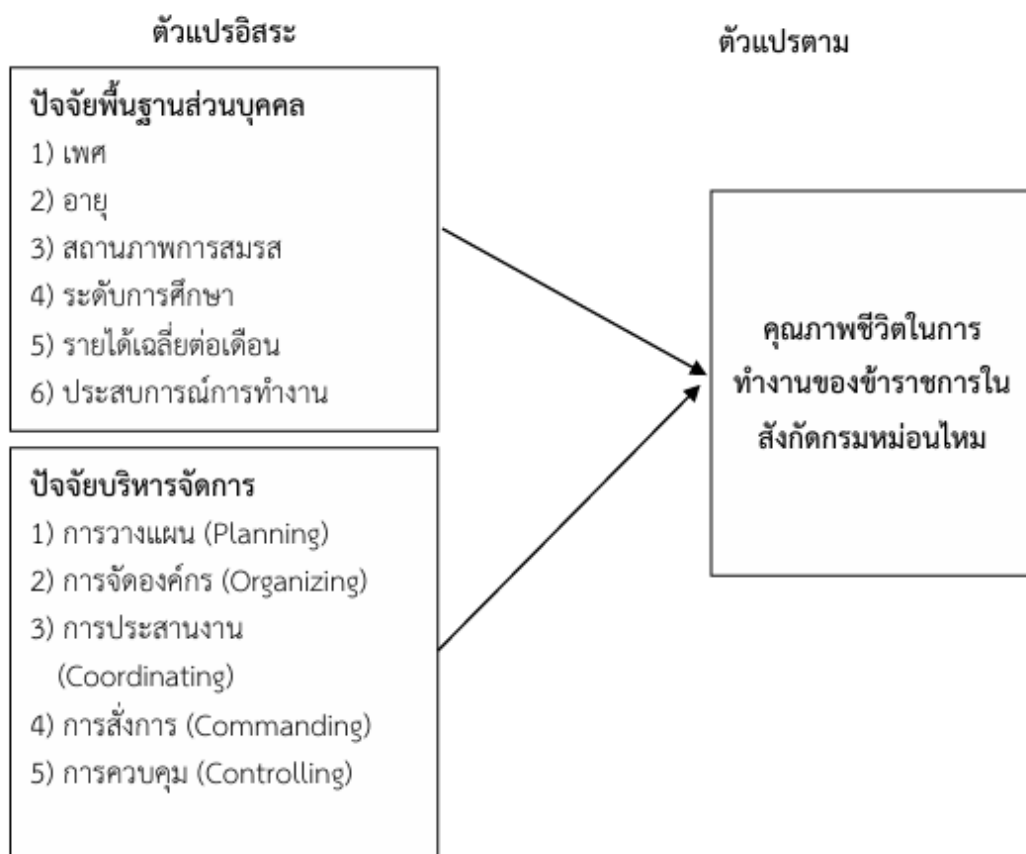
1. ข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหมที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการส่วนราชการ กรมหม่อนไหม จำนวน 984 คน (กรมหม่อนไหม, 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ส่วนราชการ กรมหม่อนไหม จำนวน 285 คน
2. ด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และ 2) ปัจจัยบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การประสานงาน (coordinating) การสั่งการ (commanding) และ การควบคุม (controlling) และตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม
3. ด้านพื้นที่ โดยพื้นที่ทำการวิจัยนี้ คือ กรมหม่อนไหม
4. ด้านระยะเวลา โดยการศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการ เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2566 ถึง วันที่ 1 สิงหาคม 2566 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน



กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย



กรอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหมที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม

นิยามศัพท์

หม่อนไหม หมายถึง เส้นใยที่ฟ่นออกมาจากปากของตัวหนอนไหมที่โตเต็มวัย เพื่อมาห่อหุ้มตัวป้องกันศัตรูทางธรรมชาติในขณะที่หนอนไหมลอกคราบจากหนอนไหมเป็นตัวดักแด้ และไม่สามารถเคลื่อนที่ได้ หนอนไหมเป็นแมลงชนิดหนึ่งซึ่งมีการเจริญเติบโตจากไข่ไหม



ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ส่วนราชการกรมหม่อนไหม

การบริหารจัดการ POCCC หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของส่วนราชการ กรมหม่อนไหม โดยอาศัยบุคลากร และทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การสั่งการ และการควบคุม

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการส่วนราชการกรมหม่อนไหม ที่มีพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกันไปตามความปรารถนาของบุคลากรโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ประกอบด้วย ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของกรมหม่อนไหม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม

วิธีการวิจัย

การบริหารจัดการตามกระบวนการจัดการ POCCC ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ส่วนราชการกรมหม่อนไหม จำนวน 984 คน (สำนักบริหารกลาง กรมหม่อนไหม, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ส่วนราชการ กรมหม่อนไหม โดยผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณประชากรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane. 1973 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2547: 230) ให้ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จำนวน 285 คน โดยมีแผนการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิ จากนั้นกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ และทำการสุ่มแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนด



ไว้ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้บัญชีรายชื่อของแต่ละกลุ่มมาสุ่มเลือกด้วยตารางเลขสุ่มจนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมหม่อนไหม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การสั่งการ และการควบคุม โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบ ลิเคิร์ท (1967) นอกจากนี้ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับเช่นกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมหม่อนไหม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัย นอกจากนี้สร้างแบบสอบถามสำหรับแจกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ส่วนราชการกรมหม่อนไหม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นผู้วิจัยขออนุญาตหัวหน้าส่วนราชการ กรมหม่อนไหม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบริหารจัดการ

5.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

5.3 เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมหม่อนไหม โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล โดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test ระหว่างตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่าสถิติทดสอบค่า F-test ระหว่างตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least significant difference)



5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมหม่อนไหม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ใช้วิธี Enter

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารจัดการ ภาพรวม

ปัจจัยบริหารจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
- ด้านการวางแผน	4.05	0.86	มาก
- ด้านการจัดองค์การ	4.02	0.85	มาก
- ด้านการประสานงาน	4.18	0.74	มาก
- ด้านการสั่งการ	4.16	0.80	มาก
- ด้านการควบคุม	4.10	0.82	มาก
รวม	4.10	0.81	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการประสานงาน รองลงมา คือ ด้านการสั่งการ ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.24	0.79	มากที่สุด
- ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.23	0.82	มากที่สุด
- ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.94	0.86	มาก
- ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม	4.07	0.76	มาก
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.98	0.84	มาก
- ด้านธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน	3.82	0.87	มาก



ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.95	0.85	มาก
- ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.58	0.90	มาก
เฉลี่ย	3.98	0.84	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม

ตารางที่ 3 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหมแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	t/F	Sig.
เพศ	2.447	0.015*
อายุ	5.633	0.001*
สถานภาพ	1.919	0.056
ระดับการศึกษา	1.110	0.331
รายได้	9.144	0.000*
ประสบการณ์การทำงาน	2.724	0.045*
ประเภทผู้ประเมิน	4.462	0.012*

จากตารางที่ 3 เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและประเภทผู้ประเมินที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม

ตารางที่ 4 ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัด หม่อนไหม

Model	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	.25	.15	1.65	0.10
1. ด้านการวางแผน (X_1)	.04	.04	.89	0.37
2. ด้านการจัดองค์การ (X_2)	.32	.06	5.25	0.00*
3. ด้านการประสานงาน (X_3)	.38	.06	5.78	0.00*
4. ด้านการสั่งการ (X_4)	-.02	.06	-.36	0.71
4. ด้านการควบคุม (X_5)	.18	.06	2.80	0.00*

R=0.84 $R^2= 0.71$, Adj. $R^2= 0.70$, SEE. = 0.39

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หิอทธิพลปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple Regressions) พบว่า ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 มีอยู่ 3 ตัวแปร คือ ด้านการประสานงาน (X_3) รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์การ (X_2) และสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรด้านการประสานงาน (X_3) เท่ากับ .38 สัมประสิทธิ์ ด้านการจัดองค์การ (X_2) เท่ากับ .32 และ สัมประสิทธิ์ด้านการควบคุม (X_5) เท่ากับ .18 อธิบายได้ว่า ถ้าด้านการประสานงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหมเพิ่มขึ้น .38 และเมื่ออิทธิพลอื่น ๆ คงที่ ถ้าด้านการจัดองค์การ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหมเพิ่มขึ้น .32 และด้านการควบคุม (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหมเพิ่มขึ้น .18 สามารถอธิบายการผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม ได้ร้อยละ 71.0 ส่วนอิทธิพลที่เหลือขึ้นอยู่กับอิทธิพลอื่น ๆ ที่มีได้ใช้ในการศึกษานี้อย่างไรก็ดี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านการประสานงาน (X_3) รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์การ (X_2) และสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม (X_5) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัด กรมหม่อนไหม ระดับมาก (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555)



อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยบริหารจัดการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมหม่อนไหมนั้นมีการวางแผนนโยบาย และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับพันธกิจ มีการแยกสายการบังคับบัญชาหลักและย่อยชัดเจน ช่วยให้สะดวกในการติดต่อสื่อสารประสานงานกันภายในองค์การ มีการใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ในการติดต่อประสานงานภายใน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำกับให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ รวมถึงการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้สามารถแก้ไขความผิดพลาดได้ทันทั่วทั้ง นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านการจ้างงาน โดยที่พวกเขามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งซึ่งเป็นกำลังสำคัญของกรมหม่อนไหม จึงทำให้มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมชาย อุทัยน้อย และเสนาะ กลิ่นงาม (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมูสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทผู้ประเมินที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการมีความถนัดในเรื่องงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศหญิง และชายมีความแตกต่างกันของลักษณะนิสัย อายุที่แตกต่างกัน มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงานและความเชี่ยวชาญในการทำงานจึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเงินถือเป็นปัจจัยสำคัญที่



ข้าราชการทุกคนต้องใช้ในการครองชีพ หากได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ จึงเกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่ได้รับและเกี่ยวข้องกับประเภทของผู้ประเมินหรือที่เรียกว่าตำแหน่งงานนั่นเอง เป็นไปทางหนึ่งเดียวกันกับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ของอรุณ รักรธรรม และปีเตอร์ รักรธรรม (2560) ที่ระบุว่าพฤติกรรมระดับบุคคล หมายถึง ข้าราชการแต่ละคน ยังจะต้องดูว่าข้าราชการคนนี้อยู่ระดับล่าง ระดับกลาง ระดับสูง อย่างไรก็ตามถ้าจะพิจารณารวม ๆ จะต้องวิเคราะห์ เชิงจิตวิทยาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ของบุคคลนั้นเป็นอย่างไร แรงจูงใจในการเกิดพฤติกรรมเกิดขึ้นจากอะไร มีบุคลิกภาพ เช่น สูง ต่ำ ดำ ขาว อายุ เรียกว่า บุคลิกด้านกายภาพ ยังรวมถึงการศึกษา สาขาที่เรียนมา พื้นฐานทางสังคม พื้นเพครอบครัว สติปัญญา ความสมบูรณ์เชิงอารมณ์ ทักษะเชิงการจัดการ ทักษะเชิงสังคม และบุคลิกภาพส่วนบุคคลบางเรื่อง เช่น มีความขัดแย้งต่อตัวเองอย่างไร มีความเครียดสูงต่ำทนต่อแรงเสียดทานของความเครียดได้มากน้อยขนาดใด การรับรู้เป็นอย่างไร การรับรู้ต่อบุคคลอื่น ตนเอง เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างไร จากครอบครัว โรงเรียน ที่ทำงาน มีภาวะผู้นำระดับใด รากฐานของการศึกษาพอใจต่อเรื่องต่าง ๆ อย่างไร การตัดสินใจของเขาใช้เหตุผล ข้อเท็จจริง หรืออารมณ์ มีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งแวดล้อม ระดับความขัดแย้งต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนระดับของความเครียดสูงหรือต่ำ เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2562) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมขององค์กร โดยระบุว่า เพศ เรามักจะยอมรับกันว่าความแตกต่างในเรื่องเพศเป็นสาเหตุให้คนเราแตกต่างกันในเรื่องการเรียนรู้ ทักษะ เจตคติ ความสนใจ การแสดงพฤติกรรม ฯลฯ อีกทั้งอายุส่งผลกระทบต่อแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองและวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ผู้ที่มีรายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีรายได้น้อยจะมีการใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่เมื่อบุคคลมีรายได้เพิ่มมากขึ้น บุคคลจะมีการเก็บออมมากขึ้นใช้จ่ายเงินซื้อผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้บุคคลนั้น ๆ ยังมีประสบการณ์การทำงานมากเท่าไร จะเป็นสิ่งที่ให้เหินถึงความน่าเชื่อถือของบุคคลนั้น โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน อย่างไรก็ตามยังขัดแย้งกับผลการศึกษาของสมชาย อุทัยน้อย และเสนาะ กลิ่นงาม (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานใกล้เคียงกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบริหารจัดการที่ส่งผล



ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมหม่อนไหม ประกอบด้วย ด้านการประสานงาน รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์กร และสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 71.0 โดยสอดคล้องแนวคิดขององรี ฟาโยล (1949) ที่ได้กล่าวถึงการจัดการ ไว้ว่าการจัดองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหาร และสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อนมีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง ตลอดจนการควบคุม ซึ่งการควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด สอดคล้องกับในทำนองเดียวกัน แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย พบว่า นโยบายของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คือ มหาวิทยาลัยที่มีนโยบายชัดเจนอาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขณะที่มหาวิทยาลัยที่มีนโยบายที่ไม่ชัดเจน อาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดียิ่งนโยบายของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนมากเพียงใด คุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยก็ดีขึ้นมากเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เนื่องจากการประสานงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมหม่อนไหมมากที่สุด ดังนั้น อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ในการติดต่อประสานงานภายใน และการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งกับหน่วยงาน องค์กร ภายนอก-ในหนังสือราชการ เพื่อลดขั้นตอนการสื่อสาร และลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารให้รวดเร็วมากขึ้นในอนาคต
2. ด้านการจัดองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมหม่อนไหม ดังนั้นผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแยกสายการบังคับบัญชาหลักและย่อยชัดเจน ช่วยให้สะดวกในการติดต่อสื่อสารประสานงานกันภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารอาจพิจารณาจากเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานของข้าราชการในการแบ่งสายการบังคับบัญชา และการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะหน้าที่ และวิชาชีพเฉพาะทาง ช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มและทำงานโดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่



3. ด้านการควบคุม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมหม่อนไหม ดังนั้นผู้บริหารควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้สามารถแก้ไขความผิดพลาดได้ทันที่ และมีแผนการควบคุมที่มีหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมหม่อนไหม โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ผลการศึกษามีความครอบคลุม และมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้รับข้อมูล ที่เป็นประโยชน์จากการศึกษาวิจัยเพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย*. (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิตความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมหม่อนไหม*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่กรมหม่อนไหม.
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2562). *การคิดเชิงระบบ และความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนารัตน์ มาศมณฑล. (2566). *การพัฒนาระบบราชการ/การบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2566 จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การพัฒนาระบบราชการ/การบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย_พุทธศักราช_2560
- มุสต่อพา หมดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สำนักบริหารกลาง กรมหม่อนไหม. (2565). *แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กรมหม่อนไหม*. กรุงเทพฯ: กรมหม่อนไหม.



สมชาย อุทัยน้อย และเสนาะ กลิ่นงาม. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี. *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัยใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน*, 3(17), 808-815.

อรุณ รักธรรม และปิเตอร์ รักธรรม. (2560). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Issac Pitman & Sons.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.