

คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร
กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
Qualities and Happiness of Work Life of the Officials
of Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce

¹นัทกร ไชยธงรัตน์ และ ²ลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต

¹Natthakorn Chaithongrat and ²Lalita Niphitprasart Soonthornvipart

^{1,2}โครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Master of Arts, Applied Political science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

¹Corresponding Author. E-mail: prapassorn.ch@ku.th

Received November 14, 2022; Revised December 3, 2022; Accepted December 6, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าความแตกต่าง โดยใช้การทดสอบแบบ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ความสุขในการทำงาน; กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

Abstract

The purposes of this study were 1) to study level of qualities and happiness of work life of the officials of Department of foreign trade, Ministry of commerce, 2) to study level of happiness of work life of the officials of Department of foreign trade, Ministry of commerce, and 3) to study the relationship between qualities of work life and happiness of work life of the officials of Department of foreign trade, Ministry of commerce. Sampling comprised of 234 officials. Data was collected by questionnaires. Statistics used for data analysis were descriptive statistics using frequency, percentage, mean, and standard deviation, T-test, One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient. The statistical significance was determined at the 0.05 level. The findings of the study were: qualities and happiness of work life of the officials of Department of foreign trade, Ministry of commerce had high level. The hypothesis testing revealed as follows: 1) personal factors, sex, type of position, salary per month, years of work, affected the overall qualities of work life at the statistical level of significance, 2) the qualities of work life related to the happiness of work life at the statistical level of significance. The quality of working life related to the happiness of working in the relationship. In terms of love and commitment in the work high level and related to the success in the work and the aspect of being accepted moderate.

Keywords: Qualities; Happiness of work life; Department of foreign trade, Ministry of commerce

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จในองค์กรอย่างมาก องค์กรใดมีบุคลากรที่ดีเยี่ยมเกิดประโยชน์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ (ณัฐพร ฉายประเสริฐ, 2558) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จและสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อาทิ สิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ ความรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการให้ค่าตอบแทนให้กับบุคลากร เพื่อลดปัญหาการขาดงานการลาออก รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างกลมกลืน พร้อมทั้งร่วมมือทำงานกันตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความสุขที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรพร้อมกับมีความภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร สิ่งเหล่านี้คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรให้จะต้องตระหนักถึง เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

บุคคลแต่ละคน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาองค์กรมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาหน่วยงานและความสามารถขององค์กรโดยรวม (ณัฐชาติ อินทจักร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2556)

กระทรวงพาณิชย์ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับธุรกิจบริการ ทรัพย์สินทางปัญญา และราชการอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าต่างประเทศ มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการค้าระหว่างประเทศ โดยการกำกับดูแล ส่งเสริมและพัฒนาการค้าระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริม ปกป้อง รักษาผลประโยชน์ทางการค้า และบริหารการส่งออกและนำเข้าให้เกิดประสิทธิภาพ (กรมการค้าต่างประเทศ, 2565) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด และด้วยภาระหน้าที่การงานทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น การแพร่ระบาดของเชื้อโรคภาวะเศรษฐกิจ ปัญหาโรคติดที่บุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ต้องเผชิญในแต่ละวัน จนทำให้บุคลากรบางส่วนมีการตัดสินใจโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างจังหวัด หรือย้ายไปกระทรวงอื่นๆ ยิ่งไปกว่านั้นคือมีการลาออกจากระบบราชการ องค์กรจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างความสุขในการทำงานและทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรในองค์กร

คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด ดังนั้นการบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน กำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนางานบุคคลขององค์กร ช่วยเหลือบุคลากรในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

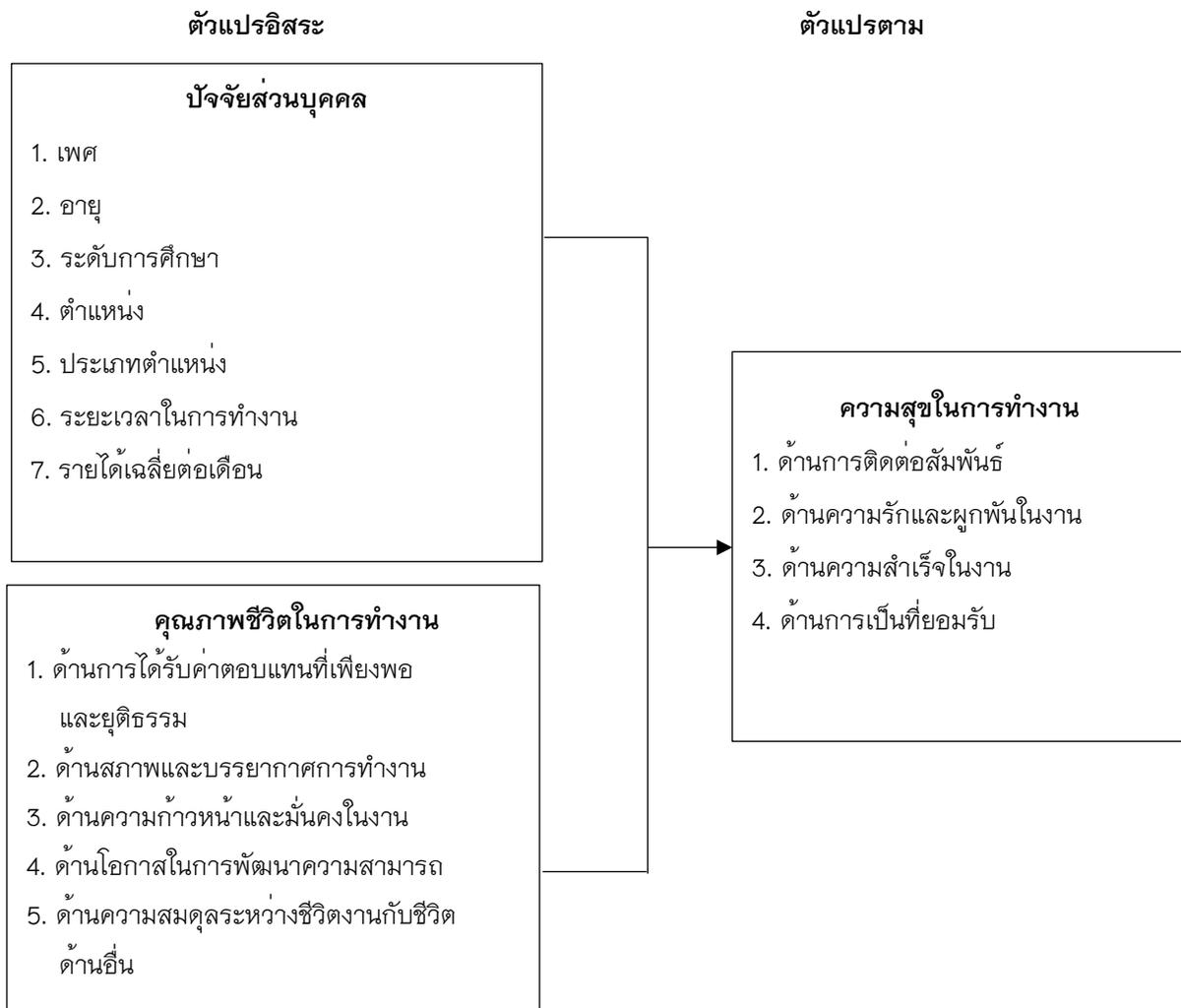
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 234 คน จากการสอบถามในแต่ละแต่ละหน่วยงาน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยลักษณะของแบบสอบถามได้กำหนดใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านการรักและผูกพันในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยลักษณะของแบบสอบถามได้กำหนดใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard) ค่าสถิติ t-Test สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สำหรับทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ($\bar{x} = 4.61$, S.D = 0.44) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$, S.D = .49) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.66$, S.D = .55) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{x} = 4.64$, S.D = .47) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.53$, S.D = .58) และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D = 0.61)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในภาพรวม (n = 234)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.53	0.58	มาก
2. ด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน	4.69	0.49	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.66	0.55	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.51	0.61	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	4.64	0.47	มาก
รวม	4.61	0.44	มาก

ความสุขในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ($\bar{x} = 4.51$, S.D = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการรักและผูกพันในงาน ($\bar{x} = 4.61$, S.D = 0.42) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.57$, S.D = 0.52) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.19$, S.D = 0.44)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในภาพรวม (n = 234)

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.65	0.48	มาก
2. ด้านการรักและผูกพันในงาน	4.61	0.42	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.57	0.52	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.19	0.44	มาก
รวม	4.51	0.38	มาก

**การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

จากการทดสอบสมมติฐาน : บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร
กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์** คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้า
ต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้าน
ความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุข
ในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.796, 0.738$
ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง
($r = 0.618, 0.660$ ตามลำดับ) โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก นั่นคือ ถ้าบุคลากรกรมการค้า
ต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดีขึ้น ความสุขในการทำงานของจะเพิ่มขึ้น
ตามไปด้วย

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (n = 234)

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	r	P-value
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.796	0.000*
2. ด้านการรักและผูกพันในงาน	0.738	0.000*
3 ด้านความสำเร็จในงาน	0.618	0.000*
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.660	0.000*
รวม	0.857	0.000*

*P-value < 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีขององค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรให้เป็นที่พอใจในทางบวก (Dessler, 1997) กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรในเรื่อง การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยเห็นด้วยต่อด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน มากเป็นอันดับหนึ่ง และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีภาระงานที่มาก ประกอบกับมีการโยกย้ายงาน ทำให้ภาระงานค่อนข้างเยอะ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถจึงน้อยลง

2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยการสร้างสภาวะที่ดีในองค์กรนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถให้มาร่วมงานด้วย หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Martin, Jones and Callan, 2005) สอดคล้องกับ นูร์ปาชียะห์ ภูนา (2562) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยความสุขมิติที่ 5 ครอบครัวดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยเห็นด้วยต่อด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความรัก สามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประกอบกับทางองค์กรมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ให้อยู่เสมอ ทำให้บุคลากรได้มาพบปะพูดคุย สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยที่สุดอาจเนื่องจากบุคลากรไม่ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ การสนับสนุนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด

3) บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวพิชญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน บุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรเทพ เวียงแก และคณะ (2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกในระดับปานกลางและระดับสูง สอดคล้องกับ (สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ผลประกอบการที่ดีขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซีเยห์ ฎูนา (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และงานวิจัยของมนชนก ชูพรรณเจริญ (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องการให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรม / สัมมนา เพื่อนำมาพัฒนาผลงาน มอบหมายงานที่หลากหลายและงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งรับฟังและสนับสนุนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในงานของบุคลากร

2) หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ด้วยการพิจารณาให้บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม

3) หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ด้วยการพิจารณามอบหมายให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ตามระยะเวลาและจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการผ่อนคลาย และเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี การออกกำลังกายร่วมกัน การศึกษาดูงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เช่น ปัจจัยด้านการได้รับสวัสดิการ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล

เอกสารอ้างอิง

- กรมการค้าต่างประเทศ. (2565). *ประวัติกรมการค้าต่างประเทศ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.dft.go.th/th-th/dft-about-mission>.
- ณัฐชาติ อินทจักร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟุต จำกัด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 380 – 394.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(2), 51 – 64.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิรญาณ์ รัตน์น่วม. (2556). *ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. การค้นคว้าแบบอิสระ สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมของแก่น.

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice – Hall.

Martin, A. J., Jones, E. S., and Callan, V.J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 263 – 283.