

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

Quality of Work Life of Employees in Department of Agriculture

พัชรญาณ จินคง¹ ลดาวัลย์ ไช้คำ²

Phatchariya Jeenkong, Ladawan Khaikhan

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมวิชาการเกษตร จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมวิชาการเกษตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร อย่างที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตการทำงาน; บรรยากาศองค์การ; กรมวิชาการเกษตร

Abstract

This research aims to study 1) the quality of work life level of employees in the Department of Agriculture, Thailand; 2) the comparison of the quality of work life of employees in the Department of Agriculture classified by personal factors; 3) the relationship between quality of work life and organizational climate of employees in the Department of Agriculture. The group sample used for this research was 385

Received: 2023-05-03 Revised: 2023-06-16 Accepted: 2023-06-16

¹ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Science Kasetsart University.
Corresponding Author e-mail: phatchariya.je@ku.th

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Science Kasetsart University.
e-mail: ladawan.kh@ku.th

employees of the Department of Agriculture. The data were collected by using questionnaires and analyzed by statistical software. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The level of statistical significance was set at 0.05. The research findings are as follows: The level of the quality of work life of employees in the Department of Agriculture was high. The hypothesis testing results show that the differences in personal factors, including gender, age, level of education, income per month, and operation period, did not cause any difference in the quality of work life. The organizational climate related to quality of work life had statistical significance of 0.05.

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Climate; Department of Agriculture

บทนำ (Introduction)

องค์การ คือ การรวมกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ ภัยภูมณ อินทวง และคณะ (2550) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญในองค์การ โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกองค์การ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานรวมถึงความสำเร็จขององค์การอีกด้วย โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่ต้องการให้ตนเองปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศรีธัญญา ปุเต๊ะ, 2552) ซึ่งการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และบรรยากาศองค์การถือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยบรรยากาศองค์การคือ ความรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ (อิตติ อิตติเสรี, 2557) องค์การที่มีบรรยากาศองค์การที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจกับงาน และส่งผลให้งานที่ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ได้ และยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถลดอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้

กรมวิชาการเกษตรมีหน้าที่ในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาวิชาการเกษตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพืช ให้บริการด้านการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ และรับรองมาตรฐานสินค้าพืช และให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องดิน น้ำ ปุ๋ย พืช วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช การบริการส่งออกสินค้าเกษตร รวมทั้งให้บริการวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ

กับเกษตรกร จะเห็นได้ว่าบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรจะมีภารกิจและหน้าที่หลากหลาย โดยอาจทำให้บุคลากรกรมวิชาการเกษตรเกิดความกดดันในการทำงาน และเกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ และกรมวิชาการเกษตรได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร รวมถึงบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมวิชาการเกษตร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

สมมติฐานในการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐาน 1 บุคลากรกรมวิชาการเกษตรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 9,988 คน (แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เท่ากับ 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร รวม 6 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การตั้งมาตรฐานในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร รวม 8 ด้าน ประกอบด้วย การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และสุขภาพที่ดี การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยในส่วนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
และมีเกณฑ์แปลความหมายของระดับคะแนนดังนี้	
ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
3.67 - 5.00	สูง
2.34 - 3.66	ปานกลาง
1.00 - 2.33	ต่ำ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)

4.2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีการแปลความหมายความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76.88 เป็นเพศหญิง จำนวน 296 คน และร้อยละ 89 เป็นเพศชาย จำนวน 89 คน

อายุ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.06 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 135 คน รองลงมา ร้อยละ 29.87 มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 115 คน ร้อยละ 25.20 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 97 คน และร้อยละ 9.87 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 38 คน

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.61 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 191 คน รองลงมา ร้อยละ 33.25 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน และร้อยละ 17.14 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน

รายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.88 มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 142 คน รองลงมา ร้อยละ 29.10 มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 112 คน ร้อยละ 15.32 ไม่รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 59 คน ร้อยละ 11.95 มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 46 คน และร้อยละ 6.75 มีรายได้ มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 26 คน

ระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.96 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 150 คน รองลงมา ร้อยละ 32.47 มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 125 คน ร้อยละ 17.40 มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 67 คน และร้อยละ 11.17 มีระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 43 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

(n = 385)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.44	.830	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพที่ดี	3.69	.746	สูง
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.92	.621	สูง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.64	.802	ปานกลาง

5. การบูรณาการทางสังคม	3.81	.743	สูง
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.73	.724	สูง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.88	.712	สูง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.83	.701	สูง
รวม	3.74	.594	สูง

จากตารางที่ 1 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการบูรณาการทางสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$) และด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.44$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานได้ดังนี้

ตัวแปร	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	.686		✓
2. อายุ	.289		✓
3. ระดับการศึกษา	.260		✓
4. รายได้	.459		✓
5. ระยะเวลาการทำงาน	.779		✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ดังนี้

ตัวแปร	r	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1. โครงสร้างองค์กร	.721	.00	✓	
2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน	.723	.00	✓	
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	.634	.00	✓	
4. การชื่นชม	.681	.00	✓	
5. การสนับสนุน	.792	.00	✓	
6. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	.740	.00	✓	
ภาพรวม	.826	.00	✓	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .826$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะในปัจจุบันค่าครองชีพที่ใช้การดำรงชีวิตค่อนข้างสูงข้าราชการและพนักงานราชการที่บรรจุใหม่จะได้รับเงินเดือนตามที่กำหนด จึงทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และการปรับเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งจะมีวงเงินที่จำกัดผู้บังคับบัญชาจะต้องกระจายเงินให้บุคลากรทุกคนให้มียุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพที่ดี กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพที่ดีภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานมีการดูแลและตรวจสอบ ระบบไฟฟ้า ระบบอินเทอร์เน็ต ให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และมีการดูแล

โครงสร้างของอาคารให้มีความปลอดภัย รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และเพียงพอ และมีการซ่อมการหนีไฟประจำปี

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร มีการให้บุคลากรทดลองทำงานที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความท้าทายในการทำงาน และหน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในหัวข้อที่บุคลากรสนใจและจะสามารถนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานได้

4. ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะตำแหน่งที่เป็นสายงานสนับสนุนจะมีความก้าวหน้าน้อยกว่าตำแหน่งสายงานหลัก จึงทำให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสายงานสนับสนุนเกิดความรู้สึกว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ไม่มีความเติบโต และบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการไม่มีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นเหมือนกับข้าราชการและสัญญาจ้างเป็นแบบรายปี ถ้าผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยกว่าเกณฑ์ก็จะได้จ้างต่อ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทำงานกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีการทะเลาะกันภายในกลุ่มงานของตัวเอง และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน

6. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรภายในหน่วยงานต่างเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวล่วงในเรื่องสิทธิของแต่ละบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีอคติ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะกรมวิชาการเกษตรเป็นหน่วยงานของภาครัฐจึงมีวันหยุดตามประเพณีตามที่รัฐบาลกำหนด ซึ่งจะมีวันหยุดมากกว่าเมื่อเทียบกับองค์กรที่เป็นของเอกชน และบุคลากรสามารถบริหารเวลาชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถวางแผนในการลาพักผ่อนเพื่อใช้เวลากับครอบครัวได้

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม เช่น การบริจาคเลือด การบริจาคสิ่งของ

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมวิชาการเกษตรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมวิชาการเกษตรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากกรมวิชาการเกษตรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีการจัดอบรมพัฒนาทักษะความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรสามารถนำวิธีการทำงานหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งมีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานภายในหน่วยงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย รุจิยมลพงศ์ (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ กลุ่มสายงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสายชล คงทิม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่าข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง รวมทั้งบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุนและด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าถ้าบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้นก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของธาราวรรณ ชุกกลิ่น (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอัครเดช มั่งมี และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ พบว่าปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 กรมวิชาการเกษตรควรมีการจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร หรืออาจจะให้บุคลากรนำสินค้ามาฝากจำหน่ายในร้านค้าสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับบุคลากรอีกทางหนึ่ง และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรในแต่ละครั้งควรมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.2 กรมวิชาการเกษตรควรมีการสำรวจหัวข้อที่บุคลากรต้องการหรือสนใจให้มีการจัดอบรม และจัดจำนวนรอบการอบรมให้เพียงพอกับความต้องการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรให้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

1.3 กรมวิชาการเกษตรควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงความก้าวหน้าของในสายอาชีพของตนเอง และรู้สึกถึงมั่นคงที่ได้จากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

1.4 กรมวิชาการเกษตรควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคมเพิ่มมากขึ้น มีการจัดทำกำหนดการในการจัดกิจกรรมในแต่ละปีว่าจะทำกิจกรรมใดบ้าง และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงกิจกรรมที่จะจัดขึ้นและบุคลากรจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในอยู่ส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และเปรียบเทียบกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ว่ามีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความเครียด แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ควรมีทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่แท้จริงของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัญญมน อินทว้าง และคณะ. (2550). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย กรุงเทพฯ : เทพนมมิตรการพิมพ์. 2541.
- ธาราวรรณ ชุกกลิน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 (ต.ค. – ธ.ค. 2558).

- จิตติ จิตติเสรี. (2557). อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศรินญา ปูเต๊ะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัครเดช มั่งมี , ลลิตา นิพิฐประศาสน์, สุนทรวีภาต และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลาธิการทหารอากาศ. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2565).
- เอกชัย รุจิกรมลพงศ์. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (มิถุนายน - กันยายน 2561).
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.