

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน

Quality of Life Working of Royal Irrigation Department Personnel

อัจฉิมา หยูทอง¹ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม²
Aadjima Yoothong, Juthatip Klaitabtim

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมชลประทาน จำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-Test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรกรมชลประทาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : คุณภาพชีวิตการทำงาน; บุคลากรกรมชลประทาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the quality of work life of personnel in the Employees of the Royal Irrigation Department, 2) to compare the

Received: 2023-06-14 **Revised:** 2023-07-13 **Accepted:** 2023-07-17

¹ นิสิตโครงการรัฐศาสตร (ภาคพิเศษ) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร และรัฐประศาสนศาสตร คณะสังคมศาสตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร Political Science Program Students (Special Program), Master of Arts Program Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: aadiima.y@ku.th

² ภาควิชาวิชารัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร คณะสังคมศาสตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University

quality of working life of the Employees of the Royal Irrigation Department classified by personal factors 3) to study the relationship between organizational climate and the quality of working life of the Employees of the Royal Irrigation Department. The sample group used in this research was 392 personnel of the Employees of the Royal Irrigation Department. The instrument used for data collection was a questionnaire, and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-statistic Test, One-Way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient with a statistical significance of 0.05. The results of the research found that 1) the Employees of the Royal Irrigation Department had overall quality of work life at a high level. 2) Factors of organizational climate related to quality of work life. 3) Personal factors, including different mental status, There is no difference in quality of working life. while personnel with sex, age, education level income, the duration of operation and personnel type is different have different quality of working life It was statistically.

Keywords : quality of working life; Royal Irrigation Department personnel

บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น มีรายละเอียดในการบริหารและให้ความสำคัญหลายด้าน เช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ที่มีความสามารถ การฝึกอบรมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานรอบด้านที่ดีขึ้น ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้มีความสุขในการดำรงชีวิตและมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จนทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นหากองค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานได้อีกทั้งหากสามารถรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ให้ปฏิบัติงานในองค์กรไว้นั้นจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมชลประทาน เป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอ และจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภท เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในกรม มีหน่วยงานสังกัดภูมิภาคและหน่วยงาน สังกัด

ส่วนกลาง โดยกรมชลประทานเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ในทุกระดับ ให้สอดคล้องและทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่อาจกล่าวได้ว่า สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหมด ในฐานะเป็นผู้กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต การมุ่งใจให้บุคลากรของหน่วยงานทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร และภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน การทำงานรูปแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อปัจจัยและความท้าทายต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization) เป็นการปรับปรุงองค์กรและบุคลากร (Turnaround) ให้มีความทันสมัย มีการทำงานที่ตั้งอยู่บนฐานดิจิทัล ที่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ (เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีก่อสร้าง หรือเทคโนโลยีด้านการจัดการ) มาปรับใช้ในองค์กร เพื่อการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยต่อบริบทและสถานการณ์ในอนาคต ทั้งในมิติของระบบการทำงาน กระบวนการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ขององค์กร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรจะมีกำลังใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถจนประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจนเกิดความผูกพันที่มีต่อองค์กร ดังนั้นการบริหารบุคลากรจึงควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น จึงถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และองค์กรในภาพรวม ให้สามารถรับมือกับการทำงานที่มีความท้าทายมากขึ้น ในขณะเดียวกันสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะในระยะยาว และจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น บุคลากรกรมชลประทานมีการลาออกจากสถิติย้อนหลัง 4 ปี มีจำนวนการลาออกของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทั้งหมด 1,645 คน จึงขาดแคลนบุคลากรที่มีองค์ความรู้ประสบการณ์ (ตรง) ทำให้เกิดช่องว่างของการพัฒนาบุคคล และขาดบุคลากรที่มีความสามารถมาทดแทนการดำเนินงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐานการนำไปสู่ความสำเร็จของกรมชลประทานต่อไปในระยะยาว และจะช่วยสะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายการบริหารพัฒนาบุคลากร และแนวทางในการสร้างเสริมกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ ซึ่งเมื่อองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิธีการดำเนินการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาแบบเจาะจงกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมชลประทาน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เพื่อให้การศึกษานี้เป็นไปอย่างมีระบบและมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมชลประทาน จากทั้งหมด 36 หน่วยงาน ส่วนกลาง 19 หน่วยงาน ส่วนภูมิภาค 17 หน่วยงานจำนวนทั้งหมด 19,361 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมชลประทาน ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, T, 1973) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษา คือ 391.9 คน ดังนั้น การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมดจำนวน 392 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) และเติมข้อความ รวมทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของกรมชลประทาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1.) โครงสร้างองค์การ 2.) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3.) ความอบอุ่นและความสนับสนุน 4.) การให้รางวัล 5.) ความขัดแย้ง 6.) มาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน 7.) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ 8.) ความเสี่ยงของงาน รวมทั้งสิ้น 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตอบแทน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก 3) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา 4) ด้านความมั่นคง

ในหน้าที่การงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำนวน 40 ข้อ

การพัฒนามาตรวัดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้นำแบบสอบถามมาทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด ได้พัฒนาคำถามจากความหมายของตัวแปรต่างๆ ตามทฤษฎี และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักคั่นคว่ำอิสระ ตรวจสอบมาตรวัด จึงมี Content validity กล่าวคือสามารถวัดได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญ และทดสอบหาความเชื่อถือ (reliability) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัดในการวิจัย วัดโดยใช้ Reliability Scheffe's Method alpha

2. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

2.1 ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คือค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: SD) คือ ใช้อธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูลเพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั้งหมดในแต่ละด้าน

3. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (inferential analytical statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้น (independent variable) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (dependen variable) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติการทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

3.2 การวิเคราะห์สัมพันธ (Correlation Analysis) SPSS. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดการแปรผลสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมชลประทาน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 241 คน (ร้อยละ 61.50) และเป็นเพศชาย จำนวน 151 คน (ร้อยละ 38.50) มีอายุ 31 - 40 ปี

จำนวน 161 คน (ร้อยละ 41.10) รองลงมา มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 24.0) และน้อยสุด 41 - 50 ปี มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 18.40) สถานภาพโสด จำนวน 207 คน (ร้อยละ 52.80) รองลงมา สถานสมรส จำนวน 165 คน (ร้อยละ 42.10) และน้อยสุด สถานภาพแยกกันอยู่ มีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.50) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 238 คน (ร้อยละ 60.70) รองลงมา ปวส. จำนวน 77 คน (ร้อยละ 19.60) และปริญญาโท มีจำนวน 77 คน (ร้อยละ 19.60) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 106 คน (ร้อยละ 27.00) รองลงมา มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 102 คน (ร้อยละ 26.00) และน้อยสุด ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 91 คน (ร้อยละ 23.20) ระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 166 คน (ร้อยละ 42.30) รองลงมา มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 134 คน (ร้อยละ 34.20) และน้อยสุด 6-10 ปี มีจำนวน 92 คน (ร้อยละ 23.50) ประเภทบุคลากร ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 260 คน (ร้อยละ 66.30) รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน 112 คน (ร้อยละ 28.60) และน้อยสุด ลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 5.10)

2. บุคลากรกรมชลประทาน มีบรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานในแต่ละด้านพบว่าบุคลากรกรมชลประทาน แต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (Identity) มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) รองมาโครงสร้างองค์การ (Structure) โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.76) และน้อยที่สุดความขัดแย้ง (Conflict) โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.81)

3. บุคลากรกรมชลประทาน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรกรมชลประทาน แต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน โดยรวมแต่ละด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73) รองมาด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.74) และน้อยที่สุดด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.87)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน แตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent-samples t-test และ One-way ANOVA

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมและรายด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านรายได้ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประเภทบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .99

ด้านค่าตอบแทนที่ ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .69$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .69$) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .70$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .75$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .80$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .84$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง

($r = .71$) ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .82$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ปัจจุบันระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน ที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมและรายด้าน ค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร และด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) เพศ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ ครุฑสี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ ครุฑสี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ด้านด้านรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ ครุทสิก (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ประเภทบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเชิงบวก ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมิ์ อิสลาม (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายการบินฝ่ายปฏิบัติงานภาคพื้นดิน : กรณีศึกษาสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ พบว่า ประเภทบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน 2 อยู่ในระดับสูง ($r = .99$) กับบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าตอบแทนที่ ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .69$) เนื่องจากองค์การมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและบุคลากรสามารถใช้ครองชีพเพื่อความอยู่รอดภายในสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) กล่าวว่าค่าตอบแทนต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานค่าครองชีพที่เหมาะสมในสังคมนั้น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .69$) เนื่องจากองค์การมีความสะอาด อากาศปลอดโปร่ง พร้อมอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Huse & Cummings (1985) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คือ การเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนในการป้องกันภัยที่อาจเกิดขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .70$) เนื่องจากองค์การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่อย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Huse & Cummings (1985) กล่าวว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การสร้างโอกาสความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบเพิ่มอัตราของรายได้และตำแหน่งงาน รวมถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Normala Daud (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทชาวมาเลเซีย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .75$) เนื่องจากองค์การมีนโยบายในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของตนเอง คือ การพัฒนาความสามารถของพนักงานในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .80$) เนื่องจากองค์การมีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Umstot (1984) กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้ตนประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่า โดยปราศจากอคติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .84$) เนื่องจากองค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยบุคลากรภายในองค์กรให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของหน่วยงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์กร คือ การบริหารจัดการให้พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แสดงถึงสิทธิซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .71$) เนื่องจากบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของWalton (1973) กล่าวว่า การที่พนักงานจัดสรรเวลาการทำงานให้สมดุลกับคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างลงตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .82$) เนื่องจากองค์การร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Umstot (1984) กล่าวว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ ครุฑสีก (2558) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. กรมชลประทานควรมีการพัฒนาแนวทางด้านโครงสร้างองค์การ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดช่องว่างด้านโอกาสความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และบุคลากร เห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาตามกองและสำนักต่างๆ มีการจัดประชุมย่อยเพื่อเปิดการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากบุคลากรและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานจากบุคลากรและผู้บังคับบัญชาในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

2. ควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การอย่างยั่งยืน

3. ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงาน พัฒนาตนเองเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายหลังการประเมิน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในสำนัก/กอง เพื่อปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรมชลประทาน
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมชลประทาน. (2561). แผนกลยุทธ์การพัฒนากualitasชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน (พ.ศ. 2562 – 2564) สืบค้น 9 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.1.rid.go.th>
- กรมชลประทาน. (2565). แผนปฏิบัติราชการกรมชลประทาน. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <https://www.1.rid.go.th>
- กรมชลประทาน (2564). แผนพัฒนาบุคลากร. สืบค้น 11 เมษายน 2565, จาก <https://www.1.rid.go.th>
- กรมชลประทาน. (2560). แผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (2561 – 2580). สืบค้น 28 มีนาคม 2565, จาก <https://www.1.rid.go.th>
- Walton, R. E. (1973). "Quality of Working Life: What is it?" *Sloan Management Review*, 4, 7: 20-23.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.