

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
ในจังหวัดหนองบัวลำภู

QUALITY OF WORKING LIFE OF THE MINISTRY OF AGRICULTURE AND  
COOPERATIVE'S PERSONNEL IN NONGBUALAMPHU PROVINCE

กนกอร สุขมอญ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 160 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของการทดสอบค่า  $F$ -Test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน  $F$ -Test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ นอกจากนี้ยังพบการเปรียบเทียบความแตกต่างว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมในด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านสถานภาพสมรส รายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์,

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the quality of working life of the Ministry of Agriculture and Cooperatives personnel in Nongbualamphu Province; 2) to compare the quality of working life of the Ministry of Agriculture and Cooperatives personnel in Nongbualamphu Province. Classified by personal factors, the population were 160 personnel of the Ministry of Agriculture and Cooperatives in Nongbualamphu Province. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. *F-Test Differential Test with Analysis of Variance F-Test (One-way ANOVA)*

The results revealed that the quality of working life of the personnel of the Ministry of Agriculture and Cooperatives in Nongbualamphu Province, in the overall picture of 8 aspects, was at a high level. and when considering each aspect, it was found that the side with the highest average The nature of work that is beneficial to society, followed by democracy at work. The aspect with the last average is fair and adequate compensation. It was also found that the difference Quality of working life of the Ministry of Agriculture and Cooperatives personnel in Nongbualamphu Province Overall in age statistically significant at the .05 level found no difference. and found that the marital status Income and duration of work were significantly different at the .05 level

**Keywords :** quality of life at work, Ministry of Agriculture and Cooperatives,

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะทำงานช่วยก่อให้เกิดรายได้ เพื่อให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังเป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนคือทรัพยากรที่สำคัญ เป็นฟันเฟืองหลักในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมในระหว่างการทำงาน ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18) คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานมาก ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และหน่วยงาน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต สามารถการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่

ได้คุณภาพของหน่วยงาน อีกทั้งช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการส่งเสริมบริการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพหรือปริมาณ ซึ่งการพัฒนาให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรได้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของระบบราชการเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรและส่งผลไปยังประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่หลักด้านเกี่ยวกับเกษตรกรรม การจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทาน ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ระบบสหกรณ์ ตลอดจนกระบวนการผลิตและสินค้าเกษตรกรรม ซึ่งหนึ่งในพันธกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์นั้น คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้มีความมั่นคง ซึ่งการจะสร้างคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้ดีขึ้น ควรเริ่มจากบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องส่งเสริมเกษตรกรดังกล่าวเสียก่อน การมีสมรรถนะชีวิตที่ดีย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดหนองบัวลำภู ว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ซึ่งหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
  - 1.1.1 สถานภาพการสมรส

1.1.2 อายุ

1.1.3 รายได้

1.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

1.2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

1.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

1.2.6 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

1.2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งนี้ คือ บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 160 คน

#### **ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา**

บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 8 หน่วยงาน

### **แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ**

Walton (1975,p. 92) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ไม่ใช่เพียงกำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือแค่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังคงรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Huse and Cummings (1985: อ้างอิงจาก นาวิ อุดร, 2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลของหน่วยงาน หรือประสิทธิผลของหน่วยงาน อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน

## ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1973 อ้างอิงจาก สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน: 2562) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป โดยจะต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรมีสwadแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ควรจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมสุขภาพ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีหมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และมีการพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลกรในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา การอบรมพัฒนาทักษะการทำงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลกรสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีเส้นทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ไปจนถึงการเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การได้ทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าพอที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การบริหารจัดการที่บุคคลกรได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิต่อกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมถึงโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ซึ่งจะต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน ให้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง กิจกรรมการทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม จพทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นว่าแนวความคิดมีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจะใช้แนวความคิดของ วอลตัน (Walton) เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร (Population)

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 160 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการสมรส อายุ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู แบ่งเป็น 8 ด้าน โดยแบ่งระดับคะแนน ออกเป็น 5 ระดับ

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.8

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 160 ชุด ให้กับบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภูด้วยตนเอง และแบบสอบถามออนไลน์อีกช่องทางหนึ่ง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจึงนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลจากการสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) หรือสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากผลที่ทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จะต้องทำการทดสอบค่าที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยการจับคู่เพื่อเปรียบเทียบผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากรครั้งละคู่ โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชุดเป็นอิสระต่อกันโดยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 79 คน มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 64 คน รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 64 คน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 56 คน

### 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.65$ ) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ( $\bar{X} = 3.40$ ) ตามลำดับ

### 3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

สถานภาพสมรสของบุคลากรที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลากรสถานะสมรส

มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานงานในภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีสถานะสมรสและสถานะหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท และสูงกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 15 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 15 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นและข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเศรษฐกิจปัจจุบันมีความตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ หากหน่วยงานมีการพิจารณาสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร อาจทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก เพราะภาครัฐมีความตระหนักในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยให้บุคลากรได้มีการตรวจหาเชื้อโควิดโดยใช้ Antigen Test Kit (ATK) ก่อนเข้าทำงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี และใส่ใจในบรรยากาศการทำงาน มีนโยบายในการรักษาความสะอาดภายใน



หน่วยงาน แต่เจ้าหน้าที่ที่ทำความสะอาดภายในหน่วยงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถรักษาความสะอาดได้เท่าที่ควร

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมาก ทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หน่วยงานต้นสังกัดมีโครงการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง แต่ในยังขาดแหล่งความรู้ในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมภายในหน่วยงาน หากมีโครงการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันก็จะทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และเป็นกระชับความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอีกด้วย

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับมาก แต่หน่วยงานมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน แต่ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับโอกาส ความสามารถ และผลงานของแต่ละบุคคล อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่เริ่มทำงาน 1-5 ปี เป็นเหตุให้ความก้าวหน้าในการทำงานมีไม่มากพอ นอกจากนี้หน่วยงานมีการหมุนเวียนบุคลากรบ่อยครั้ง จึงเกิดปัญหาที่บุคลากรที่ย้ายเข้ามาแทนที่ขาดความเข้าใจในบริบทของงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเกิดจากบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หน่วยงานควรจัดกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ภายในและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักกันมากขึ้น ส่งผลให้สามารถประสานงานระหว่างกันได้ดียิ่งขึ้น

6. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก บุคลากรมีการให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นในงาน ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญขององค์กร ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่ควรเพิ่มช่องทางในการร้องทุกข์หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือเรื่องบุคคล เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ส่งผลให้บุคลากรได้รับความเป็นธรรม มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ภาระงานในปัจจุบันค่อนข้างมากและหลากหลายขึ้น มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในหลายงาน ทำให้ต้องใช้เวลาทำงานมากขึ้นจนเวลาส่วนตัวลดน้อยลง อีกทั้งบางคนยังต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านเป็นประจำ และมีความกังวลเรื่องงานหลังจากเลิกงานแล้ว แต่ทั้งนี้ก็ยังมีความเห็นว่ามีปัญหาการจัดสรรเวลาทำงานกับครอบครัว

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับมาก บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ สามารถให้บริการผู้ที่มาติดต่อราชการได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรมอย่างทั่วถึง เป็นองค์กรที่ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ตนสังกัด

### การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพสมรสที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าผู้ที่มีสถานะสมรสจะต้องมีการจัดสรรเวลางานและเวลาครอบครัวอย่างลงตัว เพื่อไม่ให้กระทบต่อชีวิตครอบครัว ทั้งนี้การปฏิบัติงานก็ต้องให้ได้ผลเป็นไปตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน จึงอาจมีความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน

อายุของบุคลากรที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานมีการจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและมีความเหมาะสม อีกทั้งยังมีการจัดโครงการเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ไม่มีการแบ่งอายุกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตกร เทพกุล และดร.นารีณี แสงสุข (2563) เรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ ปณิชา มนต์ทอง และชนิกา แสงทองดี (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกลางดง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่าง แสดงให้เห็นว่าค่าครองชีพในปัจจุบันอาจส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพ บุคลากรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของปณิชา มนต์ทอง และชนิกา แสงทองดี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกลางดง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่ารายได้แตกต่างกันคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยอาจเป็นเพราะเงินเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุงานที่มากขึ้นจะทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ความสามารถและการแก้ปัญหาทางานย่อมทำได้ดีกว่า มีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและสามารถปรับตัวได้ จึงเป็นเหตุให้ทำงานบรรลุตัวชี้วัดได้ดี ในขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ยังปรับตัวเข้ากับหน่วยงานไม่ทัน จึงอาจขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ นิซัง (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์

### ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ทำให้ทราบถึงระดับความเห็นคุณภาพชีวิตของบุคลากรในแต่ละด้าน มุมมอง และความพึงพอใจชีวิตการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่พอสรุปได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่าบุคลากรมีความกังวลเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานมีความทรุดโทรม เนื่องจากสถานที่บางแห่งได้ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว อาจเกิดอุบัติเหตุไม่ปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานได้ จึงขอเสนอโยกย้ายให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร สถานที่ และปรับเปลี่ยนเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีระยะเวลาอันยาวนานออก เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าบุคลากรไม่พึงพอใจด้านการมอบหมายงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการได้รับมอบหมายในการทำงานในปริมาณค่อนข้างมาก โดยบุคลากรในระดับที่สูงกว่าไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือทำให้เกิดความรู้สึกเครียดและกดดัน จึงขอเสนอโยกย้ายการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับระดับอายุการปฏิบัติงาน เพราะผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีมุมมองและแนวทางแก้ปัญหาได้ดี สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้รวดเร็วกว่า

### ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคคลเท่านั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแต่ละหน่วยงานที่มีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตแต่ละหน่วยงานว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายเกี่ยวกับผลตอบแทนที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

### บรรณานุกรม

กฤตกร เทพกุล และดร.นารีนีแสงสุข. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 – 22.

ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- นาวี อุดร วัลนิกา ฉลากบาง วาโร เฟิงส์วัตต์ และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ปณิชา มนต์ทอง และชนิกา แสงทองดี. (2562). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรกลางดง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิวัฒน์ นีซัง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะตั้งกูร. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย.
- Huse, E. F, & Cummings, T. G. (1985). Organization development and change. Minnesota: West Publishing.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review, 15 (1), 12-18.