

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL
AT COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

วชิรญาณ ทองประยูร
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Wachiraya Tongprayoon

Email: 6514154097@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีสถานภาพบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับและอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 53.5 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัย , คุณภาพชีวิตการทำงาน , กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

The objectives of this research study are 1) to study factors affecting the quality of working life of personnel at Cooperative Promotion Department. 2) to study the relationship between factors and the quality of working life of personnel at Cooperative Promotion Department. The populations used in the study were personnel Department of Cooperative Promotion (Central and Provincial) 400 people. Tools used to collected data is a questionnaire and Statistical processing, including Frequency Distribution, Percentage, Mean, Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis.

The research results can be found out that Most respondents were female, 272 people amounts to 68.0% , 31 – 40 year of age 166 people amounts to 41.5%, graduated with bachelor's degree, 267 people amounts to 66.8%, Personnel status is civil servant, 295 people amounts to 73.8%, Working period less than 5 year, 157 people amounts to 39.3% and average incomes 15,000 – 25,000 Baht, 222 people amounts to 55.5%. Factors affecting the quality of working life of personnel at cooperative promotion department. Found that the overall was high level. The quality of working life of personnel at cooperative promotion department. Found that the overall was high level.

Hypothesis testing revealed that the all factors had positive correlation with the quality of working life of personnel at cooperative promotion department with the statistical significance at the level of 0.01. Most factor affecting the quality of working life of personnel at cooperative promotion department was achievement. Next ranking were Responsibility, Advancement, Recognition. Least factor affecting was work self. The factors can predict the quality of working life of personnel at cooperative promotion department about 53.5 percent with the statistical significance at the level of 0.05

Keyword: Factors, The quality of working life, The cooperative promotion department

บทนำ

คนคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งการพัฒนากำลังคนเป็นเรื่องที่ตื่นตัวมากในภาคเอกชน ภาครัฐก็พยายามเปลี่ยนแปลง แต่ติดกับดักจากสิ่งทีกระทำให้จนเคยชินทำให้เปลี่ยนแปลงได้ช้ากว่า ซึ่งความล่าช้านี้ไม่ได้เกิดขึ้นแค่ในระบบราชการไทยเท่านั้น ยังเกิดขึ้นคล้ายกัน ในหลายประเทศ เพราะกับดักที่มีเหมือนกัน เช่น กฎระเบียบและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกเขียนไว้แบบเข้มงวด เป็นต้น ทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลงจนไม่สามารถตอบโจทย์ของการทำงานในปัจจุบันและหลายคนยอมแพ้ต่อระบบราชการ

ปัจจุบันทุกคนใช้เวลาในที่ทำงานมากรองลงมาจากรอบครัว โดยในที่ทำงานประกอบไปด้วยคนหลากหลายช่วงอายุที่ต้องมาทำงานร่วมกัน จนทำให้หลายหน่วยงานมักประสบปัญหาช่องว่างในการทำงานจากลักษณะนิสัยและการทำงานของคนที่ในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการแก้ปัญหาที่ดีคือการพยายามทำความเข้าใจคนในแต่ละช่วงอายุเพื่อนำมาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้เกิดความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงการใส่ใจและให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งถือเป็นความท้าทายหนึ่งของผู้บริหาร เพื่อหาวิธีดึงข้อดีของคนในแต่ละช่วงอายุมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน และทำให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลที่ผ่านมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในทุกช่วงอายุ ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรและที่สำคัญใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงของงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

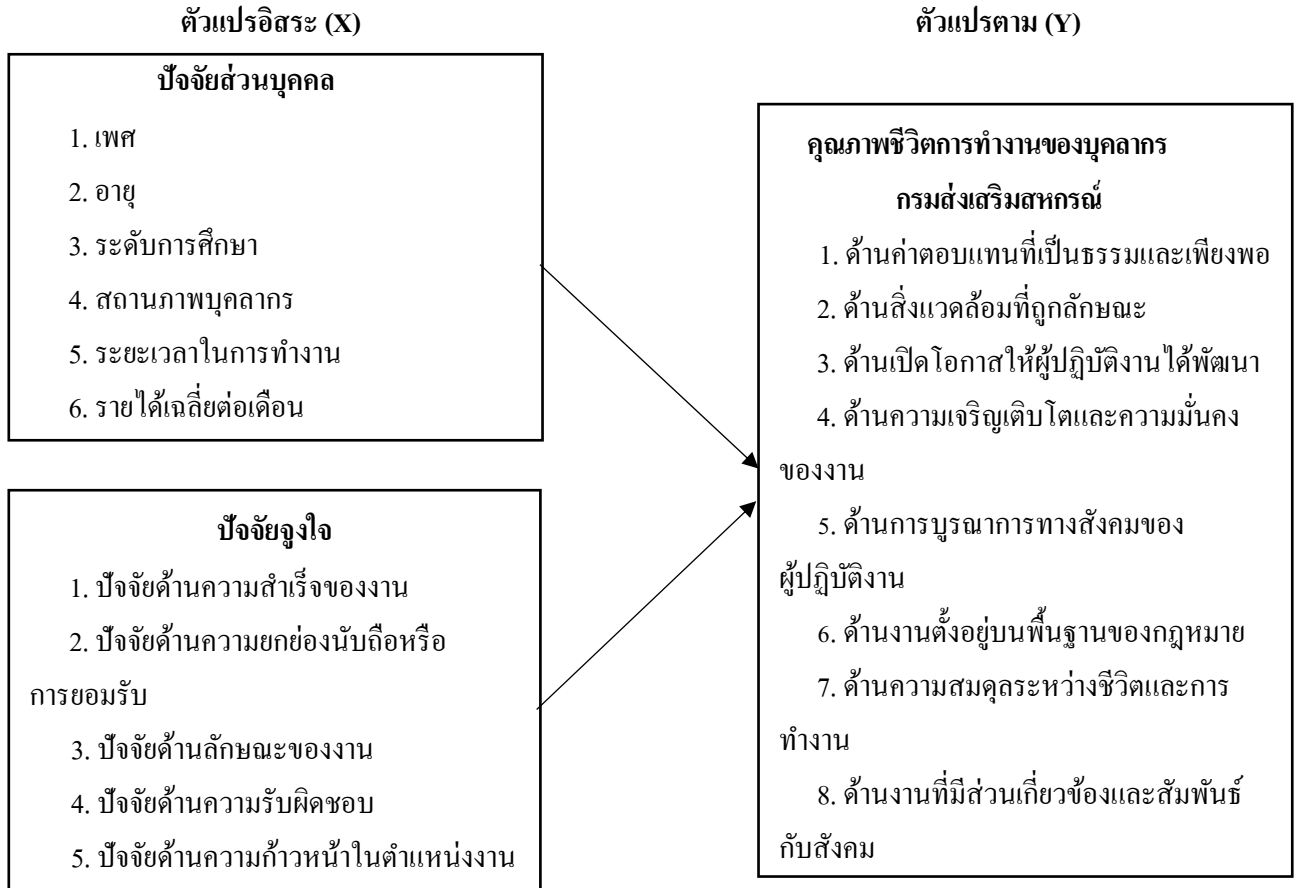
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) จำนวน 4,777 คน (ที่มา:ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2567) เนื่องจากทราบจำนวนของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 370 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ.2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบริการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในทุก Generation
2. ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง วิธีการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน Herberg (1959) มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย สำหรับกรมส่งเสริมสหกรณ์

ใช้เพียงปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work self) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคล Richard E. Walton (1973) องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา (Development of Human Capacities) ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม (social relevance)

ข้อมูลเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ (Cooperative Promotion Department) เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง เป็นส่วนกลางและภูมิภาค มีหน้าที่ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจรวมถึงสนับสนุนด้านเงินทุนและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อยกระดับขีดความสามารถที่ส่งผลให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

กาญจนา นววิทย์ (2558) การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก ผลการศึกษามีดังนี้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแบ่งเป็น 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบและความมั่นคงในงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ 5. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จุฑามาศ แสงฉาย (2561) ศึกษาเรื่อง ความต้องการและแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1 ความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ พบว่าการเลือกซื้อประกันชีวิต ประกันอสังหาริมทรัพย์ ประกันรถยนต์ เป็นการลดความเสี่ยงในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ พบว่ามีความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายเพื่อเป็นการเลี้ยงตอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้ง และความต้องการเจริญก้าวหน้า พบว่าต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ให้มาก

ดาบตำรวจพลสันต์ สุวรรณจินดา (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

พระสิทธิชัย วิสุทฺโธ (หว่านผล) (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอศิขณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาชีเมื้อง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=.680^{**}$) และหลักสัจจกต ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาชีเมื้อง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=.759^{**}$ ตามลำดับ)

พัชร พันธ์แดงไทย (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กานต์พิชชา บุญมี (2566) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ชญาณิชฐ์ สมพิน (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบรรลุผลสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และผลการทดสอบสมมติฐาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) จำนวน 4,777 คน (ที่มา:ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2567)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ของ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 370 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับระดับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 เพื่อความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา

ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลางและภูมิภาค) จำนวน 400 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีสถานภาพบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคงของงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน พบว่า รับฟังข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำของผู้อื่น เมื่อเห็นว่ามีความถูกต้องเหมาะสม พร้อมปรับปรุงแก้ไขงานให้มีความถูกต้อง ทำงานสำเร็จโดยอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเสมอ มีการวางแผนในการทำงานทุกครั้ง เช่น การทำแผนปฏิบัติงาน เป็นต้น มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดีขึ้น สามารถทำงานเสร็จภายในกำหนดเวลา สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้ตามแผนที่กำหนด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยฐธชยันต์ น้อยคำลือ (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวม ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้าน

ความรับผิดชอบ พบว่า ทำงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถในทุกครั้ง มีความเข้าใจงานในความรับผิดชอบของตนเอง รับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนางานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบมีความอิสระในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์ภา ญวีรักษ์ (2558) การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบัน โรคทรวงอก ผลการศึกษามีดังนี้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแบ่งเป็น 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบและความมั่นคงในงาน 4. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ 5. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน พบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันต้องใช้ความรู้ทักษะที่แตกต่างกัน การที่ได้ทำงานที่ชอบ/ถนัดจะทำให้งานออกมาดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้สึกชอบในงานที่ทำ เป็นงานที่ต้องทุ่มเท และเสียสละเวลา เช่น การเข้าร่วมประชุมใหญ่ในวันหยุด เป็นต้น งานที่มีความน่าสนใจ สามารถแสดงความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น ด้านบัญชี ด้านกฎหมายด้านเทคโนโลยี เป็นต้น งานที่ทำมีขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนและยุ่งยาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทูกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ พบว่า การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการกิจสำคัญขององค์กร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ การได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือผลอยู่ในระดับมากที่สุดและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า พฤติกรรมในที่ทำงานมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีความก้าวหน้าในงานมากกว่า การได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หากตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานจะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่ามีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างสูง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ปานกลาง คือ การมีโอกาสในการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ แสงฉาย (2561) ศึกษาเรื่อง ความต้องการและแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1 ความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ พบว่าการเลือกซื้อประกันชีวิต ประกันอัคคีภัย ประกันรถยนต์เป็นการลดความเสี่ยงในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ พบว่ามีความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายเพื่อเป็นการเลี้ยงตอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้ง และความต้องการเจริญก้าวหน้า พบว่าต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ให้มาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคงของงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาบตำรวจพลสันต์ สุวรรณจินดา (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสิทธิชัย วิสุทฺโธ (หว่านผล) (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอกิษณุกูฏ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอกิษณุกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=.680^{**}$) และหลักสัจหวัดถุ ๔ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอกิษณุกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=.759^{**}$ ตามลำดับ)

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณิชฐ์ สมพันธ์ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบรรลุผลสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และผลการทดสอบสมมติฐาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรทำงานโดยมีการรับฟังข้อเสนอแนะ/ข้อแนะนำของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงานนั้น โดยได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม เช่น ในเรื่องการออกแบบเพื่อจัดเก็บข้อมูลให้ส่วนภูมิภาค ควรมีแบบฟอร์มที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน คำแนะนำเข้าใจง่าย และไม่เพิ่มภาระงานให้ส่วนภูมิภาค เป็นต้น และเมื่อเห็นว่าคำแนะนำดังกล่าว จะทำให้งานมีความถูกต้องเหมาะสมก็ต้องพร้อมปรับปรุงแก้ไขงานของตนเอง ซึ่งในการทำงานเป้าหมายสำคัญ คือ ความสำเร็จของงาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเสมอ เช่น พระราชบัญญัติสหกรณ์ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นเกราะป้องกันให้บุคลากรในการทำงานด้วย ที่สำคัญงานจะสำเร็จไม่ได้หากไม่มีการวางแผน ดังนั้น ในการทำงานทุกครั้งต้องมีการวางแผนในการทำงาน เช่น การทำแผนปฏิบัติงานประจำเดือน เป็นต้น เพื่อให้เรา รู้ว่าควรทำงานใดก่อนหรือหลัง และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าอีกด้วย

2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรทำงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถในทุกครั้ง ซึ่งหากบุคลากรมีความตั้งใจ ใส่ใจ รวมถึงนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงาน ก็จะทำให้งานสำเร็จตามแผนที่วางไว้ โดยการทำงานให้สำเร็จนอกจากใช้ความรู้ยังต้องมีความเข้าใจงานในความรับผิดชอบของตนเองด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ต้องมีความเข้าใจในหลักการ อุดมการณ์ และกฎหมายสหกรณ์อย่างถ่องแท้ ก่อนจะไปแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำสหกรณ์ได้อย่างถูกต้อง

เป็นไปพระราชบัญญัติสหกรณ์ และที่สำคัญต้องรับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง จะทำให้ทราบว่าจะต้องทำอะไร มีวิธีการอย่างไร และเป้าหมายคือสิ่งใด เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรทุกคนต้องตระหนักรู้เสมอว่าในการทำงานนอกจากความรู้ความสามารถ พฤติกรรมในที่ทำงาก็มีความสำคัญเป็นอย่างมาก แสดงให้เห็นถึงหลายอย่าง เช่น การปรับปรับตัว ความมีมารยาท เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจในการมอบหมายงาน และการประเมินเงินเดือน ในการทำงานผู้บังคับบัญชามักให้ความไว้วางใจผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า เนื่องจากมีการสั่งสมความรู้และทักษะในการทำงานมาเป็นเวลานาน มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่ยังไม่เคยทำงานนั้น ๆ มาก่อน และมีโอกาสในการได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเร็วอีกด้วย แต่อาจมีผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า แต่สามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับได้ก็มีโอกาสในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้เช่นเดียวกัน

4. ปัจจัยด้านความยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ข้อเสนอแนะ คือ การที่บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งในการกิจสำคัญขององค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความรู้และความสามารถที่มีในการทำงาน โดยในการทำงานร่วมกันในองค์กรย่อมต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นที่แต่ละคนมี ซึ่งการได้รับการยอมรับในสิ่งที่ได้แลกเปลี่ยนไปและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกรับถึงความสำคัญจากองค์กร เกิดความมั่นใจและพร้อมสร้างผลงานหรือเสนอความคิดใหม่ ๆ รวมถึงพยายามรักษามาตรฐานในการทำงานของตนเองและพยายามพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ข้อเสนอแนะ คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีงานในหลายตำแหน่งหน้าที่ และมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะงานที่แตกต่างกันนั้นต้องใช้ความรู้ ทักษะที่แตกต่างกันด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ต้องใช้ความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น โดยในการทำงานโดยทั่วไปทุกคนต่างเลือกทำงานที่ชอบ/ถนัดเป็นอันดับแรกเพราะคิดว่าจะสามารถทำงานออกมาได้ดี มีความสุขในการทำงานทำให้มีความพยายามในการเรียนรู้หรือการทำงาน ถ้าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกรับชอบในงานที่ทำด้วย ก็ยิ่งทุ่มเท และมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่ดีและมีประโยชน์ต่อกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้มากยิ่งขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เท่านั้น ในการศึกษารั้งต่อไป ควรเลือกศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพของงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้เพียงตัวแปรด้านปัจจัยจุดใจเพื่อหาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย เพื่อให้หน่วยงานทราบและเข้าใจบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละตำแหน่งงาน เช่น นักวิชาการสหกรณ์ นิติกร เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลได้สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่ง

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนันภา ฉวีรัักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก. สังกมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กานต์พิชชา บุญมี. (2566). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. ปริญญาปรัชญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- จุฑามาศ แสงฉาย. (2561). ความต้องการและแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชฎานิชฐ์ สมพันธ์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดาบตำรวจพลสันต์ สุวรรณจินดา. (2561). ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567 จาก <http://e-service.cpd.go.th/personnel/>
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล). (2562). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอคันทกภู. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper&Row.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working: What is it? Slone Management Review.