

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์



นางสาวภัทราพร เป็งวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting Quality of Working Life of Officials  
in Cooperative Promotion Department



Miss. Pattraporn Pengwong

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์
ชื่อและนามสกุล	นางสาวภัทราพร เป็งวงศ์
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)



.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริม  
สหกรณ์

ผู้ศึกษา นางสาวภัทรพร เป็งวงศ์ รหัสนักศึกษา 2653001749

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ  
ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ (3) วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ (4) วิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผล  
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 2,844 ราย คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่  
ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 351 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ  
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในระดับสูง (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
อยู่ในระดับสูง (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา  
การปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน  
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต  
การทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ  
ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับ  
ความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 76.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ** บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

Independent Study title: Factors Affecting Quality of Working Life of Officials in  
Cooperative Promotion Department

Author: Miss. Pattraporn Pengwong; ID: 2653001749;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; Academic  
year: 2023

### Abstract

The objectives of this study were (1) to examine the level of organizational climate among officials in the Cooperative Promotion Department; (2) to assess the quality of working life of officials in the Cooperative Promotion Department; (3) to compare the quality of working life based on personal factors of officials in the Cooperative Promotion Department; and (4) to analyze the organizational climate that influence the quality of working life of officials in the Cooperative Promotion Department.

The population of the quantitative approach comprised 2,844 officials from the Cooperative Promotion Department. The sample size was determined by using Yamane's formula, yielding a total sample of 351 participants. Stratified random sampling was employed. The instrument used for data collection was a questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The findings indicated that: (1) the level of organizational climate among officials in Cooperative Promotion Department was at a high level; (2) the quality of working life among these officials also was at the high; (3) comparisons of working life quality based on personal factors such as gender, age, marital status, education level, and duration of service showed no significant differences at 0.05 level, while differences in monthly income significant effects the working life quality at the 0.05 level; and (4) the organizational climate including responsibility, reward systems, warmth, support, acceptance of conflict, and organizational unity account for 76.66% of the variance in the quality of working life among officials in cooperative promotion department, with statistical significance at 0.05 level.

**Keywords :** Organizational Climate, Quality of Working Life, Officials in Cooperative Promotion  
Department

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูง จากรองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทรสว่าง คณะกรรมการสอบการศึกษาครั้งนี้ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ส่งผลให้การศึกษาครั้งนี้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ นายจักรภพ ปาลาศ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการจัดการสหกรณ์ นางญาณวรรณ เปรมกมล ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ และนางสาววิภา มีทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและจัดตั้งสหกรณ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้ที่มีความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ส่งผลให้ การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา รวมถึงบุคลากรทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา สำหรับมิตรภาพ กำลังใจและความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้สามารถ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่คอยสนับสนุน ผลักดันพร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาตลอดมาจนประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ อันพึงมีจากการศึกษาครั้งนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูทดแทนแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสาวภัทราพร เป็งวงศ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	5
ขอบเขตของการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ .....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	17
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์ .....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การ .....	38
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	57
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	68
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	69
สรุปการศึกษา .....	69
อภิปรายผล .....	76
ข้อเสนอแนะ .....	80
บรรณานุกรม .....	82
ภาคผนวก .....	86
ก แบบสอบถาม .....	87
ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือศึกษา .....	96
ค ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือศึกษา .....	100
ประวัติผู้ศึกษา .....	110





สารบัญตาราง

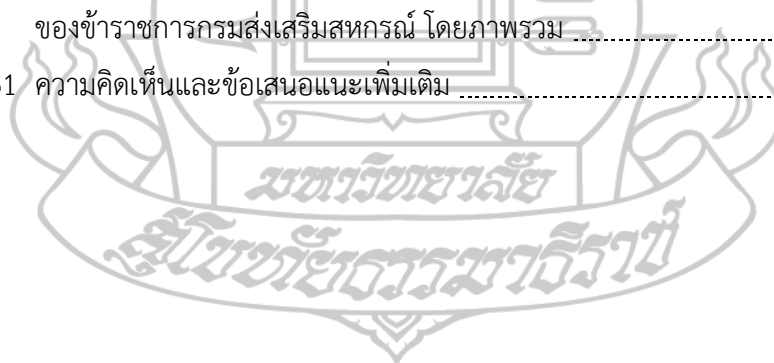
	หน้า
ตารางที่ 2.1 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ .....	15
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ .....	31
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม .....	38
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านโครงสร้างองค์การ .....	39
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความรับผิดชอบ .....	40
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านการให้รางวัล .....	41
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความเสี่ยงของงาน .....	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความอบอุ่น .....	43
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านการสนับสนุน .....	44
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน .....	45
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านยอมรับความขัดแย้ง .....	46
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ .....	47
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม .....	48
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ .....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย .....	50
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี .....	51
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน .....	52
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน .....	53
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม .....	54
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม .....	55
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง .....	56
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม .....	57
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม .....	58
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ .....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ .....	60
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	61
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน .....	62
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธี LSD .....	63
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ .....	64
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ ....	65
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม .....	67
ตารางที่ 4.31 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....	68



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์ .....	24



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนทำงานทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้น คุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มีคุณภาพ ของคนทำงาน ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิต การทำงานในองค์กร ได้แก่ ประโยชน์ต่อบุคลากร คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจอารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความมั่นคง ในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพที่ได้จากการทำงาน สามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคล ในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้ ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ลดอัตราการขาด ลา มาสาย และอัตราการลาออกของบุคลากร รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ เกิดองค์การที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงานสร้างรายได้ ให้รัฐบาลลดภาระ ของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ออนไลน์, 2552)

บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อันเนื่องมาจากบุคลากรจะทำงานภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ โครงสร้างขององค์กร รวมไปถึง การควบคุมของผู้บังคับบัญชา ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสิ่งต่างๆ ในองค์กรที่บุคลากรสัมผัสได้ นอกจากนี้ในบางครั้ง การทำงานอาจจะต้องเผชิญความเสี่ยงและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่มากนักน้อย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กรอย่างมาก (Litwin and Stringer, 1968, น. 65) หากองค์กรใดมีบรรยากาศของการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งองค์ประกอบที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

มีความสามัคคีกลมเกลียว มีความรับผิดชอบ มีการให้รางวัลในการทำงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานรวมถึงมีการแก้ไขปัญหากรณีเกิดความขัดแย้งขึ้นสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (วนพร สังข์ประเสริฐ, 2565, น. 98)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of working life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ (adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) (Richard E. Walton, 1973) เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้ มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นองค์การที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ด้วยนวัตกรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรมีความเข้มแข็ง โดยมีพันธกิจ ดังนี้ พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มทักษะความรู้ กรอบความคิดด้านดิจิทัล นวัตกรรมการบริหารจัดการความเป็นผู้นำ เพื่อส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร นำเทคโนโลยีมาใช้สร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนหลักธรรมาภิบาล สนับสนุนการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พัฒนาและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน การสร้างนวัตกรรม ด้วยการวางระบบข้อมูลให้ทันสมัยเข้าถึงได้ง่ายต่อการใช้งานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ข้อมูล ยกกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการแข่งขันของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรเพื่อสร้างความเข้มแข็งและการเติบโตอย่างยั่งยืน และนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุน

การกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของสหกรณ์ภายใต้กรอบของกฎหมายและทันต่อสถานการณ์ ทั้งนี้ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 4,777 ราย แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 2,844 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 335 ราย และพนักงานราชการ จำนวน 1,598 ราย (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2567) อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมาไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในกรมส่งเสริมสหกรณ์ตลอดจน การนำนโยบายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ลงสู่การปฏิบัติยังไม่ครอบคลุมประเด็นคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร

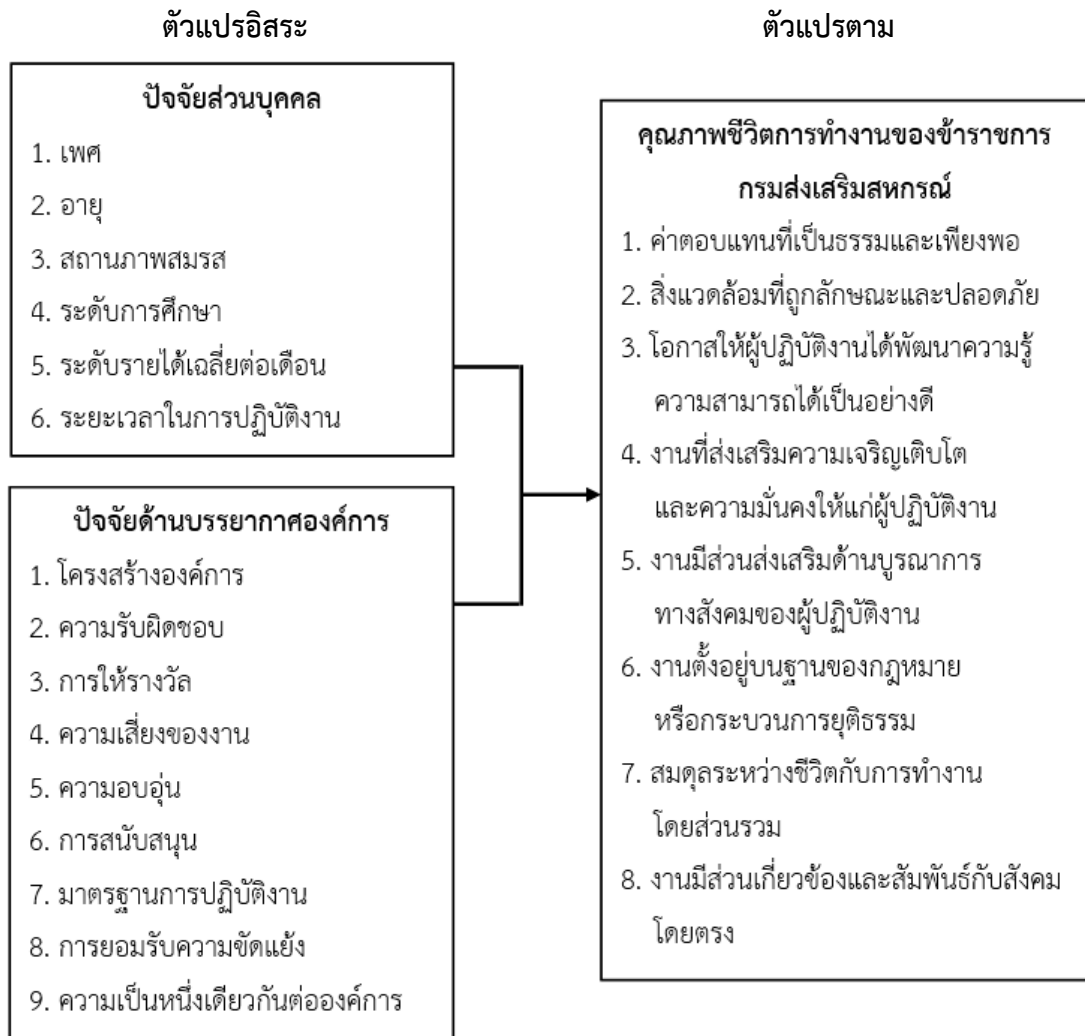
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตลอดจนนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ได้ อย่างมีทิศทางต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

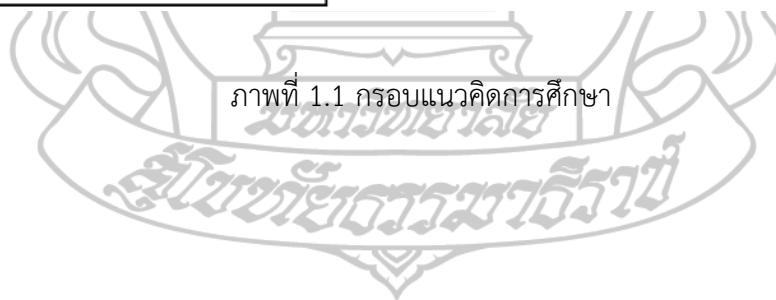
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ด้านบรรยากาศองค์การและแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และนำมาเป็นกรอบแนวคิดทางการศึกษา ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา





#### 4. สมมติฐานการศึกษา

**สมมติฐานที่ 1** ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง

**สมมติฐานที่ 2** ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยบรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ด้านมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

**5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

**5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร** โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

##### 5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การยอมรับความขัดแย้ง และความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ

##### 5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน งานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม งานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

**5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 2,844 ราย กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณ ทาโร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 351 ราย

**5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่** กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

**5.5 ขอบเขตด้านเวลา** การศึกษาคั้งนี้ใช้เวลาทำการศึกษาในช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนกันยายน 2567

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์

**6.2 บรรยากาศองค์การ** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การยอมรับ ความขัดแย้ง และความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ

**6.3 โครงสร้างองค์การ** หมายถึง ข้อบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการ ที่มีอยู่ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และมีตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียด

**6.4 ความรับผิดชอบ** หมายถึง การรับรู้ต่อความรู้สึกในการรับผิดชอบภาระและหน้าที่ ของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในองค์การ ความรู้สึกอันเกี่ยวกับความสำเร็จของงานรวมถึง ความท้าทายของงาน

**6.5 การให้รางวัล** หมายถึง การรับรู้ถึงการเห็นถึงความสำคัญของการให้รางวัล และการถูกลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลและการถูกลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลแทนที่การถูกลงโทษ ย่อมเป็นสิ่งที่กระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จ ลดความกังวลเกี่ยวกับความล้มเหลวของตนเองได้ การให้รางวัลนั้นแสดงให้เห็นว่า ได้มีการยอมรับหรือมีความเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ แต่ในขณะที่การลงโทษเป็นแสดงออก ซึ่งสัญญาณ แสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

**6.6 ความเสี่ยงของงาน** หมายถึง เป็นความรู้สึกของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ว่า การปฏิบัติหน้าที่ในองค์การนั้นย่อมมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการ ความสำเร็จสูง ชอบที่จะยอมรับกับความเสี่ยงในระดับปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่สามารถช่วยกระตุ้น ความต้องการความสำเร็จของพนักงาน

**6.7 ความอบอุ่น** หมายถึง เป็นการรับรู้ถึงเรื่องความอบอุ่นภายในองค์การยกตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกที่ตนเองมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

**6.8 การสนับสนุน** หมายถึง การที่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากตัวของผู้บังคับบัญชาชั้น จะส่งผลให้ช่วยลดความวิตกกังวล ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำนั้นลดลงได้

**6.9 มาตรฐานการปฏิบัติงาน** หมายถึง เป็นการให้ความสำคัญของการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นผู้กำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานของพวกเขา

**6.10 การยอมรับความขัดแย้ง** หมายถึง ผู้บริหารและผู้ที่ทำงานในองค์การสามารถที่จะรับฟังความคิดเห็นในรูปแบบที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร และบุคคล ในองค์การ เน้นในการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปโดยไม่สนใจต่อปัญหา

**6.11 ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร** หมายถึง เป็นการที่รู้ว่าตัวเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

**6.12 คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน งานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม งานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

**6.13 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

**6.14 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** หมายถึง สภาพการทำงานไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัย ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

**6.15 โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง การมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมายการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล

**6.16 งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

**6.17 งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ

**6.18 งานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม** หมายถึง งานที่การปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรม ในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาค

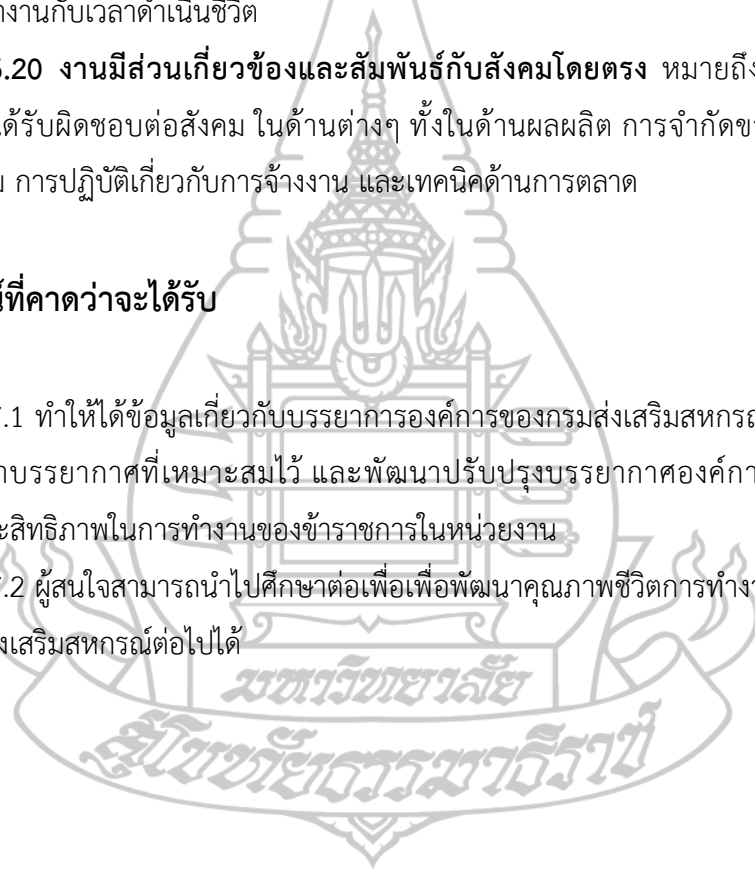
**6.19 สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับเวลาดำเนินชีวิต

**6.20 งานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง** หมายถึง งานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถรักษาบรรยากาศที่เหมาะสมไว้ และพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศองค์การ ที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในหน่วยงาน

7.2 ผู้สนใจสามารถนำไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไปได้



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และรายงานการวิจัยต่างๆ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้า ดังเนื้อหาต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

##### 1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Gilmer and Von (1971) นิยามไว้ว่า ความเฉพาะของลักษณะต่างๆ ที่ได้ทำให้องค์การหนึ่งมีความแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีการส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเหล่านั้นรวมทั้งกระบวนการต่างๆ

Owens (1970) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เอกลักษณ์ขององค์การ (Individual of Organization) หรือบางที่เรียกว่า the organization climate เป็นการแสดงความรู้สึกของบุคลากรที่อยู่ในองค์การที่ส่งผลในการเกิดพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคคล ทุกระดับในองค์การนั้นๆ ออกมา

Litwin and Stringer (1968) ให้นิยามว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การมีการรับรู้ได้ทั้งทางตรงและอ้อม ส่งผลต่อการสร้าง แรงจูงใจ และปฏิบัติงานภายในองค์การ

ศาสฐิณี สมฤทธิ์ (2564, น. 11) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ ลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลต่อการพัฒนาของพนักงานในองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า และรางวัล และผลตอบแทน

จันจิรา ภัทรเศรษฐการ (2557, น. 20-21) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารองค์การ ที่เกี่ยวกับ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การได้รับการสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่แสดงออกมาและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การ

ธีรพล เงินมูล (2562, น. 18) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการแสดงออกทางความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ที่ได้มีการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่บุคคลนั้น เป็นสมาชิกอยู่และส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม การแสดงออก มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมถึงความผูกพันองค์การผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559, น. 13) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การ คือความรู้สึกหรือการรับรู้ที่มีต่อสภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และมีผลต่อพฤติกรรมของการบริหารงานด้วย เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานด้วย

กิริชัญญา ของโพธิ์ (2565, น. 9) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ของสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่บุคลากรสามารถเข้าใจและรับรู้ได้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งทางตรง และทางอ้อมของบุคลากรในองค์การ

จากคำนิยามของบรรยากาศองค์การข้างต้น สรุปความได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การของบุคลากรในองค์การ อันได้แก่ โครงสร้างองค์การ อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า รางวัลและผลตอบแทน

### 1.1.1 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

Brown and Moherg (1980, น. 667 อ้างถึงใน ศาฐิณี สมฤทธิ์, 2564, น. 11) สรุปว่าบรรยากาศองค์การช่วยวางรูปแบบและความคิดคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ นอกจากนั้นยังได้สรุปถึงลักษณะสำคัญบางประการของบรรยากาศองค์การได้ดังนี้

- 1) ขอบข่ายความเป็นอิสระของสมาชิก
- 2) ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะออกระเบียบวิธีในการสื่อสาร วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎ หลักการขององค์การที่ออกใหม่ๆ ให้สมาชิกในหน่วยงานรับรู้

- 3) ระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจของหน่วยงาน
- 4) ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ความช่วยเหลือที่ผู้บังคับบัญชา
- 5) ขอบข่ายของความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาการขัดแย้ง

Downcy and Slocum (1996 อ้างถึงใน อีรพล เงินมูล, 2562) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การ ไว้ดังนี้

1) บรรยากาศองค์การที่ดีมีความสำคัญ มีผลในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในองค์การ โดยเฉพาะอย่างบรรยากาศแบบปิด ส่งผลให้สมาชิกภายในกลุ่ม มีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับรับผิดชอบงานน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่ง จะมีผลทำให้เหล่าสมาชิกในกลุ่มมีความพอใจในงานที่ได้รับรับผิดชอบงานมาก

2) บรรยากาศองค์การด้านภาวะของความเป็นผู้นำความคิดและวิธีการของผู้บริหาร ที่ได้ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มีผลกระทบต่อสภาพบรรยากาศขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานะในความเป็นผู้นำของนักบริหารระดับสูงขององค์การต้องมีความสำคัญมากเพราะว่า จะต้องถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับที่รองลงมา โดยมีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง

3) บรรยากาศขององค์การที่มีระบบของการกระจายอำนาจ มักจะทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศขององค์การที่มีการมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติดีต่อตัวของบุคลากรภายในองค์การเดียวกัน และสามารถเกิดความคิดริเริ่มได้

### 1.1.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่สามารถให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ซึ่งอธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน แตกต่างกันไป ได้กำหนดปัจจัยบรรยากาศองค์การไว้ 8 ปัจจัย ส่วนเรื่องการวัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงานนั้น ออกเป็น 9 มิติ คือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ 9 ด้าน ได้แก่

- 1) โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับ ในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน
- 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นผู้นำตัวเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่ทำ

3) การให้รางวัล (rewards) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน ที่เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

4) ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง ความรู้สึกกับความเสี่ยง ไม่ปลอดภัย และความท้าทายในงานและในองค์กร เน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

5) ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นลูกน้องที่ดีต่อบรรยากาศที่ทำงานกับหัวหน้า เน้นที่ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศเป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่ม สังคมที่ไม่เป็นทางการ

6) การสนับสนุน (support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่นๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง

7) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐาน การปฏิบัติงานและเป้าหมายชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมาย ส่วนตัวและกลุ่มท้าทาย

8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่นๆ ที่ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหา หรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

9) ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร (identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัทและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Likert (1976) ทำการวัดบรรยากาศต่อองค์กร โดยการพิจารณาจากตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่ติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ ถ้ามีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบ ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้นั้นด้วย

3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (employee-oriented) หมายถึง องค์กรที่มีการเอาใจใส่ จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน

4) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงาน



5) เทคนิควิชาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ เทคนิคที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว เป็นไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดการการอย่างดี

6) แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดีนั้นจะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงตัว

Campbell and Beaty (1971) ได้มีการเสนอบรรยากาศขององค์การไว้ 10 มิติ ดังต่อไปนี้

1) มิติด้านโครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์การ

2) มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการลงโทษ (reward-punishment relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบแทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโส ความชอบพอ และอื่นๆ

3) การรวมการตัดสินใจ (decision centralization) หมายถึง ความมากน้อยของการสงวน อำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4) การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (achieve emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์การในอันที่ทำงานอย่างดี เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ

5) การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development emphasis) หมายถึง ความมากหรือน้อยในการที่องค์การจะพยายามสนับสนุนการทำงานของบุคคลในองค์การด้วยการจัดให้มีการได้รับการอบรมและการพัฒนาอย่างเหมาะสม

6) มิติด้านความมั่นคงและความเสี่ยง (security and risk) หมายถึง การรู้สึกถึงความมากน้อยของแรงกดดันในองค์การซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคง และการกระวนวายใจของสมาชิก

7) ความเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (openness and defensiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคคลที่จะมีการปกปิดความผิด และยึดการถือดีแทนที่จะมีการติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและให้ความร่วมมือร่วมใจกัน

8) สถานภาพและขวัญ (status and morale) หมายถึง ความรู้สึกของคนในองค์การ ว่าองค์การเป็นที่ ดีและเหมาะสมในการทำงาน

9) การยอมรับและการย้อนกลับของข้อมูล (recognition and feedback) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และความมากน้อยของการได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของเขา

10) ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ (general organizational competence and flexibility) หมายถึง ระดับของความมากหรือน้อยของการ ที่องค์การรู้ว่าสิ่งใดคือ เป้าหมายขององค์การ และการกระทำตามเป้าหมายนั้นๆ อย่างไร อย่างมีความคล่องตัว และแสวงหาสิ่งใหม่ รวมทั้ง ความมากน้อยของการคาดคะเนปัญหาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติทราบ ก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

ดังนั้น ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แนวความคิดของ Litwin and Stringer ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 9 มิติ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) การให้รางวัล (rewards) 4) ความเสี่ยงของงาน (risk) 5) ความอบอุ่น (warmth) 6) การสนับสนุน (support) 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standards) 8) การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) 9) ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (identity) เนื่องจากสอดคล้องกับพฤติกรรมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp. 33-34 อ้างถึงใน เนติลักษณ์ เนตรอรุณ, 2559, น. 23) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยกล่าวไว้ว่ารูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การและได้แบ่งรูปแบบขององค์การออกเป็น 2 แบบ คือ

1) บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด มีลักษณะการรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด มีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแมคเกรเกอร์มีความเห็นว่าทฤษฎีบรรยากาศองค์การดังกล่าวไม่ได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมของมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้นเป็นการมองคนในแง่ลบ ขณะที่ทฤษฎี Y กลับเป็นการมองคนในแง่บวก

Lewin (1967, น. 73 อ้างถึงใน ศาธินิ สมฤทธิ์, 2564, น. 13) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การเป็นครั้งแรก โดยศึกษาถึงพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การพบว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะขึ้นกับบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิก หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ และพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันซึ่งมีตัวแบบดังนี้  $B = f(P, E)$  จากแบบตัวอย่างข้างต้น เห็นว่า พฤติกรรมของคน (B) นั้น ขึ้นอยู่กับการได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (P) ของผู้นั้น และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศ ขององค์การนั้นๆ (E)

Gibson and Donnelly (1973, น. 315-316 อ้างถึงใน ศาฐิณี สมฤทธิ, 2564, น. 13) ประมวลทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่มีผู้ศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติต่อการบริหารองค์การ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีและแนวคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวคิด	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ Frederick W.Taylor	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุด เพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของ Woodward, Lawrence and Lorsch	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนด บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน
ทฤษฎี Cybernetics	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม ของตัวเองได้	ข้อมูลอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วง การบังคับบัญชา Lockheed Span of control ของ Lockheed	การพัฒนารูปแบบที่มีจุดเด่น ซึ่งได้ผลดีที่สุด คือ การจัดช่วงการบังคับบัญชา	ใช้มาตรวัดเพื่อประเมินองค์ประกอบที่สำคัญของ บรรยากาศเช่นระดับการฝึกอบรม และบรรยากาศการวางแผนที่ดี
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ หรือหน่วยงานระดับล่าง	การมอบงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเชื่อถือของบุคคล
ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร การจูงใจแบบ ของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการ ปฏิสัมพันธ์กัน	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือหรือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job- Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจ ของบุคคล โดยการปรับปรุงลักษณะงาน	ส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้บุคคล มีความรับผิดชอบ การยอมรับและโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน

ที่มา: ศาฐิณี สมฤทธิ (2564, น. 14)

จากทฤษฎีตามตารางที่ 2.1 อธิบายแนวคิดของแต่ละคนได้ว่า

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ โดย Taylor (1947) ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์และออกแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อยๆ และใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อหาวิธีการทำที่ดีที่สุด โดยเน้นการจัดทำและสร้างกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อเพิ่มผลผลิตและลดการสูญเสียของแรงงาน

ทฤษฎีของ Woodward (1965), Lawrence and Lorsch (1967) เป็นการศึกษาถึงการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

ทฤษฎี Cybernetics (1948) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระบบควบคุมอัตโนมัติซึ่งประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อการจัดการและควบคุมกระบวนการต่างๆ โดยใช้ระบบตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชา Lockheed Span of control ของ Lockheed มุ่งเน้นให้มีการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพและการทำงานที่ราบรื่น โดยการจัดช่วงที่เหมาะสมสำหรับผู้นำและบัญชาการในองค์กร

การกระจายอำนาจ (Decentralization) (1980) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การตัดสินใจและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจช่วยส่งเสริมความยืดหยุ่นในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ในองค์กร

ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert (1976) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประยุกต์ใช้ในการบริหารผ่านการสื่อสารและการชุมนุมเป็นสำคัญ

จากแนวคิดต่างๆ ข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากองค์กรบริหารงานตามทฤษฎีใดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติย่อมเป็นไปตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้นๆ และเมื่อลักษณะแนวคิดหรือทฤษฎีในการบริหารงานองค์กรเปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศขององค์กรย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

Davis (1977) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

Arthur (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิต ในทางบวก”

Bovcc, Thill, Wood, and Dovel (1993) มองว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานชิ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายาม ที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และการรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

Shorovan (1982) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนในองค์กรบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานหรือเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและหากพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดสภาพการทำงาน ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือแสดงความคิดเห็น ของพนักงาน ความสัมพันธ์และบรรยากาศในองค์กรที่เป็นมิตรและผูกพันกันการร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กร

Richard E. Walton (1973) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) สภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้การทำงาน

ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ศารุณี สมฤทธิ์ (2564, น. 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ให้รู้สึกที่พึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการ องค์กรที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและ ความพึงพอใจของบุคลากร บนพื้นฐานของความสมดุล และความยั่งยืนทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงการที่บุคลากร มีเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

ธีรพล เงินมูล (2562, น. 41) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพอใจของตัวบุคลากร ในองค์กร ไม่ว่าจะในด้านร่างกายและจิตใจที่ส่งผลต่อการตอบสนองในความต้อการปัจจัย ชั้นพื้นฐานของตัวปัจเจกบุคคล โดยขึ้นกับประสบการณ์ของการใช้ชีวิต ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการที่ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ คุณภาพชีวิต การทำงานจะส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลเองและสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว สังคม และองค์กรโดยรวม

วัชรภรณ์ วายอม (2563, น. 14) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานและการบริหารงานขององค์กร บนพื้นฐานอันประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผจญ เฉลิมสาร (2540 อ้างถึงใน สุดา มะโนชัย, 2554, น. 7) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความหมาย ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ในการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งเป็น กลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคล มีความรู้สึก ทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

จากคำนิยามที่นักวิชาการได้กล่าวความหมายไว้นั้น สรุปความได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานและการบริหารงานขององค์กร บนพื้นฐานอันประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตามหลักการของ Richard E. Walton (1973) ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงาน ต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมายการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรม ในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคน จะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

House and Cumming (1985, อ้างถึงใน อวยพร ปานหนู, 2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป หรืออาจกล่าวได้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต้องมีความใกล้เคียงหรือไม่แตกต่างกันไป จากค่าตอบแทนที่อื่นสำหรับตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) คือผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความคุ้มครองหรือการปกป้องจากอันตรายในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของสังคมกำหนดไว้ รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานควรได้รับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและปราศจากสิ่งรบกวน



3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ ผู้บริหารการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างอิสระรวมไปถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญดังนี้ การมอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสเสมอให้กับความรู้และทักษะใหม่ มาใช้ในการพัฒนางาน และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถของตน

5) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ ความรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่างที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในที่สาธารณะ อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองไปพร้อมกับองค์กร

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) คือ การแสดงออกถึงการยอมรับที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องยึดระเบียบและข้อบังคับตลอดระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรหนึ่ง

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) คือ การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลหรือการเคารพการบริหารจัดการงานของแต่ละบุคคล โดยเชื่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความสามารถในการบริหารงานและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าใ้การปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมือง เป็นต้น

Bruce and Blackburn (1992, อ้างอิงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการทำงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5) การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร

6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงาน ได้อย่างเหมาะสม

8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Umstot (1984, อ้างอิงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) ได้อธิบายแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมาโดยสะท้อนในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรและได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แค่นั้นจึงจะมีความพอเพียง แต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ (ตามทฤษฎีของ Maslow) ได้ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

2) โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use human capacities and grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึก ร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็ผลดีต่อองค์กร

4) การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the workorganization) องค์กรที่มีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานในหลายๆ ด้าน เช่น การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

5) การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีสัมพันธระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ทำเลที่ตั้ง ก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน งานมีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว หรือกับครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึง เรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดันซึ่งเกิดจากการทำงาน

สรุปการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดของ Richard E. Walton ที่ช่วยให้องค์การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัยโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการบูรณาการทางสังคม การได้รับความยุติธรรม ความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม และความสัมพันธ์กับสังคม

### 3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

#### 3.1 กรมส่งเสริมสหกรณ์

แรกเริ่มหน่วยราชการที่รับผิดชอบด้านสหกรณ์เริ่มจากเป็นแผนกหนึ่งในกรมพาณิชย์ และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2458 ต่อมากรมพาณิชย์ และสถิติพยากรณ์ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกระทรวงพาณิชย์ ในพ.ศ. 2463 แผนกสหกรณ์จึงได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นกรมสหกรณ์

ในปีพ.ศ. 2495 ถึง พ.ศ. 2506 สมัยจอมพล แปลก พิบูลสงคราม ดำรงตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ได้ยกฐานะกรมสหกรณ์เป็นกระทรวงการสหกรณ์ ซึ่งภายหลังถูกยุบกระทรวงลง และโอนงานทั้งหมดไปเป็นของกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติที่ตั้งขึ้นใหม่ ทั่งให้แยกส่วนราชการสหกรณ์ ออกมาโดยจัดให้มีกรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2515 ได้มีการยกเลิกกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติลง และได้ตั้ง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้นจึงได้โอนอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการสหกรณ์ กรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ เป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ โดยมี พันเอกสุรินทร์ ชลประเสริฐ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ และนายทะเบียนสหกรณ์เป็นคนแรก

3.2 วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรด้วยนวัตกรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน

3.3 เป้าหมาย สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีความเข้มแข็ง

3.4 พันธกิจ

3.4.1 พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มทักษะความรู้ กรอบความคิดด้านดิจิทัล นวัตกรรม การบริหารจัดการความเป็นผู้นำ เพื่อส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3.4.2 นำเทคโนโลยีมาใช้สร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนหลักธรรมาภิบาล สนับสนุน การบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์

3.4.3 พัฒนาและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน การสร้างนวัตกรรม ด้วยการวางระบบข้อมูลให้ทันสมัยเข้าถึงได้ง่ายต่อการใช้งานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ข้อมูล

3.4.4 ยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการแข่งขันของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรเพื่อสร้างความเข้มแข็งและการเติบโตอย่างยั่งยืน

3.4.5 นำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงาน ของสหกรณ์ภายใต้กรอบของกฎหมายและทันต่อสถานการณ์

3.5 โครงสร้าง/อัตรากำลัง

### โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์

ที่มา: กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2567)

### 3.6 อำนาจหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์

มีอำนาจหน้าที่แบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 ดังนี้

3.6.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.6.2 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมาย ในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่นๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

3.6.3 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์

3.6.4 ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

3.6.5 ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

3.6.6 ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับ คณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ

3.6.7 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่าย การเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

3.6.8 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่นๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3.6.9 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มูสตอฟา หมัดบินเฮต (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า 1) ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิต ในการทำงาน of บุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงได้ร้อยละ 51.10

สุทธาภรณ์ เกตุแดง (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพัน ในองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร 2)คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นบางส่วนยอมรับสมมติฐานบางส่วน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน และครอบครัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นบางส่วน ยอมรับสมมติฐานบางส่วน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ศาสฐิณี สมฤทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจการตัดสินใจ รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรางวัล และผลตอบแทน 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ 3) บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างจิตใจ ยกย่องชมเชย รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ

ดวงดาว บุญจันทร์ตะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป ในโรงพยาบาลชุมชน

เขตสุขภาพที่ 1-3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

วันรัฐ จัตชาย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า 1) พนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา เป็นด้านภาวะผู้นำขององค์กร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านบรรยากาศขององค์กรตามลำดับ 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับระดับอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำขององค์กร และการฝึกอบรมและการพัฒนา ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคา หลักประกัน ได้แก่ นโยบายขององค์กร

ขวัญหทัย นาคนิยม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันตามลำดับ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่พบ คือ ควรเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ให้กับบุคลากร เพื่อลดค่าครองชีพ ควรสร้างความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากรว่าจะได้รับการประเมิน การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษอย่างยุติธรรม และถูกต้อง

ธีรพล เงินมูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเป็นพยาบาลวิชาชีพ ส่วนมาก อายุ 37 ปี นับถือศาสนาอิสลาม สถานภาพสมรส มีบุตรจำนวน 2 คน ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 4-11 ปี บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี 2) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือ เพศ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานคือ โครงสร้างของงาน การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การฝึกอบรมพัฒนา ความมั่นคงและความเสี่ยง สถานภาพและขวัญ การเปิดเผยและการปกปิดตนเอง และความสามารถ และความคล่องตัวในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สลาวลี แสงแสง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุล ของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y จากการศึกษา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด 2) ระดับความสมดุลของชีวิต ในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน มีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง

ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีคุณภาพชีวิต ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผลทดสอบความสัมพันธ์พบว่า



คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ณัฐริกา แป้นถึง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจ ในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรเพศไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบไปด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 2,844 ราย

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดการสุ่มตัวอย่างประชากร ใช้การคำนวณของวิธี Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ N คือ ขนาดของประชากรข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ในที่นี้ใช้ 0.05

ภายใต้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

$$n = \frac{2,844}{1+(2,844)(0.05)^2}$$

$$n = 350.68 \approx 351$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้ เท่ากับ 351 ราย จากนั้น จึงทำการหาสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร N = 2,844	จำนวนตัวอย่าง n = 351
1	ส่วนกลาง	602	74
2	ส่วนภูมิภาค	2,242	277

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2567)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

**2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** คือแบบสอบถามผ่าน google form จำนวน 4 ส่วน รายละเอียดดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close - Ended หรือ Fixed Form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่นการสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การยอมรับความขัดแย้ง และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ โดยลักษณะของคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้ศึกษาใช้มาตรวัดตามแนว ของ Likert's Scale มาปรับ โดยแบ่งออกเป็นที่มี 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ส่งเสริม

ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน งานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยลักษณะของคำถามแต่ละข้อมีคำตอบ ให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของ Likert's Scale มาปรับใช้ โดยแบ่งออกเป็นที่มี 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

#### ระดับการวัด

เกณฑ์ในการแปลผลระดับบรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามหลักเกณฑ์ของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเดมคัสต์ สุขวิบูลย์ (2552) ดังนี้

เกณฑ์อันตรภาคชั้นมีวิธีในการคำนวณช่วงกว้างแต่ชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้าง} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.67 - 5.00 หมายถึง สูง

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 2.34 - 3.66 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของคะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง ต่ำ

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน

## 2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

**2.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา และความชัดเจนของภาษาตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยวิธีวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยคำถามแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแบบสอบถามผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า IOC ที่ 0.66 – 1.00

**2.2.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือหรือความเที่ยงตรง (Reliability)** ผู้ศึกษา ได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.976 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ ที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างน่าเชื่อถือ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว จึงทำการตรวจทานความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 351 ราย และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการคำนวณหาค่าสถิติเพื่อตอบคำถามการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

**4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** เพื่อใช้อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในกรมส่งเสริมสหกรณ์ สถิติที่ใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.1.2 การวิเคราะห์และอธิบายถึงระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านบรรยากาศ องค์การและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย

4.2.1 การทดสอบค่าทีเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันของตัวแปรด้านเพศ

4.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวอย่าง 3 กลุ่ม ขึ้นไปสำหรับตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แตกต่างกัน

4.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม 2567 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุราชการ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งพิจารณาจากค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (351 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	79	22.50
หญิง	272	77.50
<b>2. อายุ</b>		
20 - 30 ปี	178	50.7
31 - 40 ปี	92	26.2
41 - 50 ปี	60	17.1
51 - 60 ปี	21	6.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (351 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	225	64.1
สมรส	125	35.6
หม้าย	1	0.30
หย่าร้าง	0	0.00
<b>4. ระดับรายได้ต่อเดือน</b>		
10,000 – 20,000 บาท	212	60.40
20,001 – 30,000 บาท	76	21.70
30,001 – 40,000 บาท	35	10.00
40,001 – 50,000 บาท	13	3.70
50,001 – 60,000 บาท	15	4.30
<b>5. ระดับการศึกษา</b>		
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.80
ระดับปริญญาตรี	214	61.00
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	127	36.20
<b>6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์</b>		
1 - 5 ปี	224	63.80
6 - 10 ปี	50	14.20
11 - 15 ปี	51	14.50
16 - 20 ปี	3	0.90
21 ปีขึ้นไป	23	6.60



จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายเป็นจำนวนและคิดเป็นร้อยละในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 และจำนวนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และมีสถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนช่วง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาระดับรายได้ต่อเดือนช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 ระดับรายได้ต่อเดือนช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับรายได้ต่อเดือนช่วง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และ ระดับรายได้ต่อเดือนช่วง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ใน ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และมีการศึกษาอยู่ในระดับระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในช่วง 1- 5 ปีมากที่สุด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในช่วง 11 - 15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในช่วง 16 - 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยง ของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.35	0.63	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.63	สูง
3. ด้านการให้รางวัล	3.81	0.72	สูง
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	3.92	0.79	สูง
5. ด้านความอบอุ่น	4.15	0.63	สูง
6. ด้านการสนับสนุน	4.17	0.61	สูง
7. ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน	4.13	0.61	สูง
8. ด้านยอมรับความขัดแย้ง	4.06	0.73	สูง
9. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ	4.23	0.61	สูง
รวม	4.10	0.74	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 4.35$  และ S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ ( $\bar{X} = 4.23$  และ S.D. = 0.61) และน้อยที่สุด คือ ด้านการให้รางวัล ( $\bar{X} = 3.81$  และ S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านโครงสร้างองค์การ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้าง การบริหารงาน ขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ไว้อย่างชัดเจน	4.41	0.69	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ไว้อย่างชัดเจน	4.39	0.69	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.26	0.73	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.71</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงาน มีการกำหนดโครงสร้าง  
การบริหารงาน ขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.41$  และ S.D. = 0.69) รองลงมา  
คือ หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.39$  และ S.D. = 0.69)  
และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.26$   
และ S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความรับผิดชอบ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบ หรือการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน	4.08	0.64	สูง
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.76	สูง
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในปริมาณ ที่เหมาะสม	3.95	0.85	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.75</b>	<b>สูง</b>

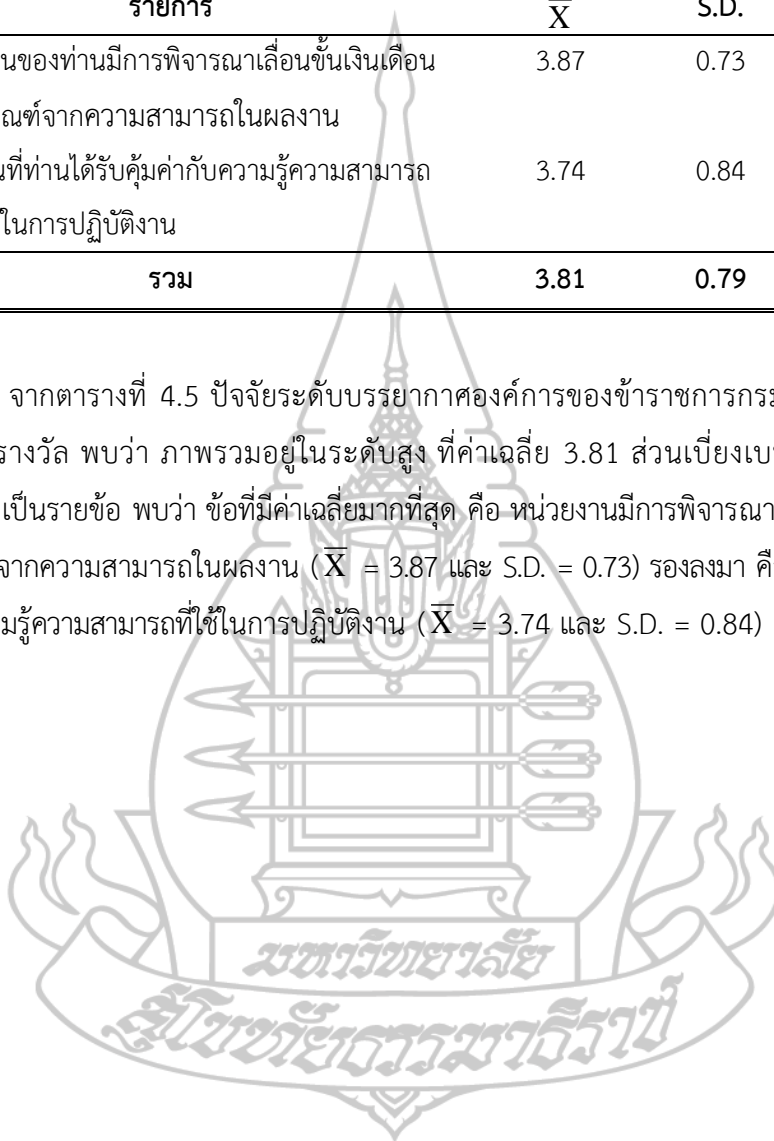
จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบ  
หรือการมอบหมายอำนาจ ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.08$   
และ S.D. = 0.64) และมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.08$  และ S.D. = 0.76)  
และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ในปริมาณที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.95$  และ S.D. = 0.85)



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านการให้รางวัล

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน	3.87	0.73	สูง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน	3.74	0.84	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.79</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ด้านการให้รางวัล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน  
โดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน ( $\bar{X} = 3.87$  และ S.D. = 0.73) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับ  
คุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.74$  และ S.D. = 0.84)



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความเสี่ยงของงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.91	0.89	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการวางแผนและจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบ	3.94	0.76	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.83</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีกระบวนการวางแผนและจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.94$  และ S.D. = 0.76) รองลงมา คือ หน่วยงานมีแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.91$  และ S.D. = 0.89)



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความอบอุ่น

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะการทำงานของบุคลากร มีความเป็นกันเอง และอบอุ่น	4.19	0.75	สูง
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	4.13	0.69	สูง
3. บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.12	0.64	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.69</b>	<b>สูง</b>

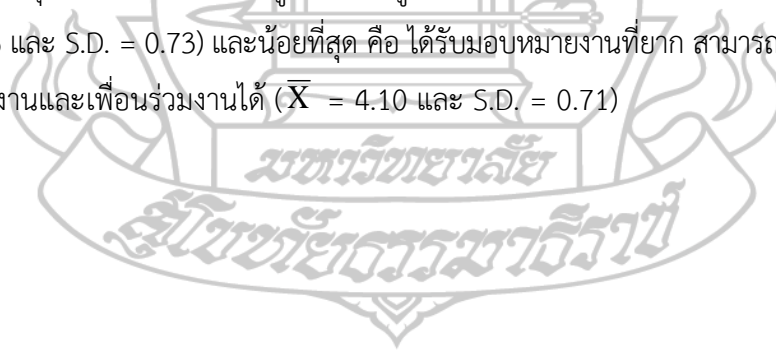
จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ด้านความอบอุ่น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะการทำงานของบุคลากร  
มีความเป็นกันเองและอบอุ่น ( $\bar{X} = 4.19$  และ S.D. = 0.75) รองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากร  
แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ( $\bar{X} = 4.13$  และ S.D. = 0.69) และน้อยที่สุด  
คือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.12$  และ S.D. = 0.64)



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านการสนับสนุน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชามักให้ความสำคัญรวมทั้งสนับสนุน ความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์การทำงาน	4.16	0.73	สูง
2. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก สามารถขอ ช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้	4.10	0.71	สูง
3. หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	4.25	0.64	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.69</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ด้านการสนับสนุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า  
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.25$  และ S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ  
รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์การทำงาน  
( $\bar{X} = 4.16$  และ S.D. = 0.73) และน้อยที่สุด คือ ได้รับมอบหมายงานที่ยาก สามารถขอความช่วยเหลือ  
จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 4.10$  และ S.D. = 0.71)





ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เป็น ที่รับทราบและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.11	0.61	สูง
2. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.15	0.67	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.64</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานยอมรับมาตรฐาน  
การปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.15$  และ S.D. = 0.67) รองลงมา คือ หน่วยงาน  
มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นที่รับทราบและปฏิบัติงาน  
ไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.11$  และ S.D. = 0.61)



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านยอมรับความขัดแย้ง

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	4.07	0.73	สูง
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.11	0.80	สูง
3. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล และตรงไปตรงมา	3.99	0.82	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.78</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านยอมรับความขัดแย้ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.11$  และ S.D. = 0.80) รองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ( $\bar{X} = 4.07$  และ S.D. = 0.73) และน้อยที่สุด คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล และตรงไปตรงมา ( $\bar{X} = 3.99$  และ S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และสำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน	4.16	0.67	สูง
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.30	0.64	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.66</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.30$  และ S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และสำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.16$  และ S.D. = 0.67)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 4.12 – 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.40	0.64	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.98	0.57	สูง
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.01	0.64	สูง
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.01	0.62	สูง
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.19	0.54	สูง
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.20	0.60	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	3.97	0.70	สูง
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.14	0.55	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.74</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.20$  และ S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.19$  และ S.D. = 0.54) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.40$  และ S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.17	0.79	ปานกลาง
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.36	0.73	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.67	0.70	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.67$  และ S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.36$  และ S.D. = 0.73) และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.17$  และ S.D. = 0.79)



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ)	3.98	0.65	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.99	0.75	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และเอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย	3.87	0.64	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ	4.10	0.71	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.70</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.14 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงาน มีระบบสาธารณูปโภคที่ เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.10$  และ S.D. = 0.71) รองลงมาคือ หน่วยงานมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.99$  และ S.D. = 0.75) สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ) ( $\bar{X} = 3.98$  และ S.D. = 0.65) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และ เอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.87$  และ S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.00	0.68	สูง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น โอกาสในการอบรม/ศึกษาต่อ/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.73	สูง
3. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง หรือคิดงานใหม่ๆ ต่อองค์การ	3.97	0.69	สูง
4. ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบด้วยตนเอง	4.00	0.69	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.70</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.15 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น โอกาสในการอบรม/ศึกษาต่อ/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.05$  และ S.D. = 0.73) รองลงมาคือได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = 0.68) และมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = 0.69) และน้อยที่สุดคือ มีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง หรือคิดงานใหม่ๆ ต่อองค์การ ( $\bar{X} = 3.97$  และ S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ	4.00	0.68	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	4.19	0.68	สูง
3. ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น	3.87	0.76	สูง
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับที่สูงกว่าเดิม	3.97	0.71	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.72</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.16 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ( $\bar{X} = 4.19$  และ S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = 0.68) ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับที่สูงกว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.97$  และ S.D. = 0.71) และน้อยที่สุด คือ ได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.87$  และ S.D. = 0.76)



ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.09	0.60	สูง
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.59	สูง
3. ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน	4.17	0.66	สูง
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	4.20	0.68	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.64</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.17 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.28$  และ S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.20$  และ S.D. = 0.68) ได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.17$  และ S.D. = 0.66) และ น้อยที่สุดคือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.09$  และ S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน	4.09	0.66	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน	4.17	0.65	สูง
3. ท่านมีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว	4.34	0.68	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.67</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.18 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.34$  และ S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน ( $\bar{X} = 4.17$  และ S.D. = 0.65) และน้อยที่สุดคือ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 4.09$  และ S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่ามีความพร้อมให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.99	0.80	สูง
2. ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน	3.97	0.74	สูง
3. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	4.03	0.81	สูง
4. ภาระงานที่ท่านได้รับไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	3.87	0.70	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.77</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.19 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.03$  และ S.D. = 0.81) รองลงมาคือ มีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.99$  และ S.D. = 0.80) มีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 3.97$  และ S.D. = 0.74) และน้อยที่สุด คือ ภาระงานที่ท่านได้รับไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ( $\bar{X} = 3.87$  และ S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.19	0.65	สูง
2. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็น การช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.17	0.66	สูง
3. ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงาน กับหน่วยงานภายนอก	4.07	0.64	สูง
4. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร	4.12	0.64	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.65</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.20 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.19$  และ S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.17$  และ S.D. = 0.66) รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.12$  และ S.D. = 0.64) และน้อยที่สุด คือ มีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X} = 4.07$  และ S.D. = 0.64)



#### ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังต่อไปนี้

##### สมมติฐานที่ 1 ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.35	0.63	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.63	สูง
3. ด้านการให้รางวัล	3.81	0.72	สูง
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	3.92	0.79	สูง
5. ด้านความอบอุ่น	4.15	0.63	สูง
6. ด้านการสนับสนุน	4.17	0.61	สูง
7. ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน	4.13	0.61	สูง
8. ด้านยอมรับความขัดแย้ง	4.06	0.73	สูง
9. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ	4.23	0.61	สูง
รวม	4.10	0.74	สูง

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74

## สมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับสูง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.40	0.64	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.98	0.57	สูง
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.01	0.64	สูง
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.01	0.62	สูง
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.19	0.54	สูง
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.20	0.60	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.97	0.70	สูง
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	4.14	0.55	สูง
9. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.40	0.64	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.74</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74

**สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แตกต่างกัน  
มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน**

โดยการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ของตัวแปรด้านเพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากการสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถแสดงดังตารางที่ 23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.37	0.68	3.41	0.62	0.535	0.612
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.93	0.66	4.00	0.54	0.905	0.368
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.00	0.59	4.01	0.65	0.095	0.924
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.99	0.63	4.02	0.62	0.374	0.709
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการ ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.15	0.60	4.20	0.53	0.613	0.541
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม	4.09	0.66	4.23	0.57	1.767	0.080
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	3.84	0.71	4.00	0.70	1.761	0.081
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรง	4.13	0.64	4.14	0.52	0.115	0.909

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	SIG.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2.647	0.882	2.210	0.087
	ภายในกลุ่ม	138.535	0.399		
	รวม	141.182			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.344	0.115	0.351	0.789
	ภายในกลุ่ม	113.445	0.327		
	รวม	113.789			
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	0.165	0.055	0.133	0.940
	ภายในกลุ่ม	143.199	0.413		
	รวม	143.364			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.897	0.299	0.776	0.508
	ภายในกลุ่ม	133.750	0.385		
	รวม	134.647			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.225	0.075	0.249	0.862
	ภายในกลุ่ม	104.521	.301		
	รวม	104.746			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.430	0.143	0.402	0.752
	ภายในกลุ่ม	123.787	0.357		
	รวม	124.217			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.557	0.186	0.373	0.772
	ภายในกลุ่ม	172.703	0.498		
	รวม	173.260			
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	0.712	0.237	0.779	0.506
	ภายในกลุ่ม	105.724	0.305		
	รวม	106.436			

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	SIG.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.435	0.217	0.538	0.585
	ภายในกลุ่ม	140.747	0.404		
	รวม	141.182			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.945	0.473	1.458	0.234
	ภายในกลุ่ม	112.844	0.324		
	รวม	113.789			
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	0.040	0.020	0.048	0.953
	ภายในกลุ่ม	143.324	0.412		
	รวม	143.364			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.332	0.166	0.430	0.651
	ภายในกลุ่ม	134.316	0.386		
	รวม	134.647			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.381	0.190	0.634	0.531
	ภายในกลุ่ม	104.366	0.300		
	รวม	104.746			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.217	0.108	0.304	0.738
	ภายในกลุ่ม	124.000	0.356		
	รวม	124.217			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.267	0.134	0.269	0.764
	ภายในกลุ่ม	172.993	0.497		
	รวม	173.260			
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	0.312	0.156	0.512	0.600
	ภายในกลุ่ม	106.124	0.305		
	รวม	106.436			

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามสถานภาพสมรสพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	SIG.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4.218	1.054	2.664	0.032*
	ภายในกลุ่ม	136.964	0.396		
	รวม	141.182			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.148	0.287	0.881	0.475
	ภายในกลุ่ม	112.641	0.326		
	รวม	113.789			
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	0.181	0.045	0.110	0.979
	ภายในกลุ่ม	143.182	0.414		
	รวม	143.364			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความ มั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.614	0.154	0.396	0.811
	ภายในกลุ่ม	134.033	0.387		
	รวม	134.647			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.328	0.082	0.271	0.896
	ภายในกลุ่ม	104.419	0.302		
	รวม	104.746			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.544	0.136	0.380	0.823
	ภายในกลุ่ม	123.673	0.357		
	รวม	124.217			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.380	0.345	0.695	0.596
	ภายในกลุ่ม	171.880	0.497		
	รวม	173.260			
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	0.879	0.220	0.720	0.579
	ภายในกลุ่ม				
	รวม	105.557	0.305		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำให้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธี LSD

รายได้	$\bar{X}$	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 60,000 บาท
10,000 – 20,000 บาท	3.33	-	-0.12	-0.20	0.00	-0.47*
20,001 – 30,000 บาท	3.46		-	-0.08	0.12	-0.34
30,001 – 40,000 บาท	3.53			-	0.20	-0.27
40,001 – 50,000 บาท	3.33				-	-0.47
50,001 – 60,000 บาท	3.80					-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.33$ ) ต่ำกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 50,001 – 60,000 บาท ( $\bar{X} = 3.80$ )

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	SIG.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2.156	1.078	2.699	0.069
	ภายในกลุ่ม	139.026	0.399		
	รวม	141.182			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.131	0.065	0.201	0.818
	ภายในกลุ่ม	113.658	.327		
	รวม	113.789			
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	0.158	0.079	0.191	0.826
	ภายในกลุ่ม	143.206	0.412		
	รวม	143.364			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.122	0.061	0.158	0.854
	ภายในกลุ่ม	134.525	0.387		
	รวม	134.647			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.039	0.020	0.065	0.937
	ภายในกลุ่ม	104.707	0.301		
	รวม	104.746			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.055	0.028	0.077	0.926
	ภายในกลุ่ม	124.162	0.357		
	รวม	124.217			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.526	0.263	0.530	0.589
	ภายในกลุ่ม	172.734	0.496		
	รวม	173.260			
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	0.149	0.075	0.244	0.783
	ภายในกลุ่ม	106.287	0.305		
	รวม	106.436			

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	SIG.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2.379	0.595	1.483	0.207
	ภายในกลุ่ม	138.803	0.401		
	รวม	141.182			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.400	0.600	1.864	0.116
	ภายในกลุ่ม	111.389	0.322		
	รวม	113.789			
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	1.130	0.283	0.687	0.601
	ภายในกลุ่ม	142.233	0.411		
	รวม	143.364			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.394	0.349	0.905	0.461
	ภายในกลุ่ม	133.253	0.385		
	รวม	134.647			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.619	0.155	0.514	0.725
	ภายในกลุ่ม	104.127	0.301		
	รวม	104.746			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.549	0.387	1.092	0.360
	ภายในกลุ่ม	122.668	0.355		
	รวม	124.217			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.637	0.659	1.337	0.256
	ภายในกลุ่ม	170.623	0.493		
	รวม	173.260			
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	1.319	0.330	1.085	0.364
	ภายในกลุ่ม	105.117	0.304		
	รวม	106.436			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์  
พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่างกัน  
มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์**

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงานด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีผลการวิเคราะห์และมีความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

- X1 หมายถึง ด้านโครงสร้างองค์การ
- X2 หมายถึง ด้านความรับผิดชอบ
- X3 หมายถึง ด้านการให้รางวัล
- X4 หมายถึง ด้านความเสี่ยงของงาน
- X5 หมายถึง ด้านความอบอุ่น
- X6 หมายถึง ด้านการสนับสนุน
- X7 หมายถึง ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน
- X8 หมายถึง ด้านยอมรับความขัดแย้ง
- X9 หมายถึง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ
- Y หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์



ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	0.917	0.110			8.352	0.000		
ด้านโครงสร้างองค์การ (X1)	-0.024	0.029	-0.031		-0.812	0.417	0.459	2.177
ด้านความรับผิดชอบ (X2)	0.089	0.038	0.116		2.346	0.020*	0.278	3.596
ด้านการให้รางวัล (X3)	0.094	0.030	0.140		3.151	0.002*	0.345	2.899
ด้านความเสี่ยงของงาน (X4)	0.023	0.025	0.038		0.944	0.346	0.425	2.353
ด้านความอบอุ่น (X5)	-0.090	0.043	-0.118		-2.108	0.036*	0.217	4.604
ด้านการสนับสนุน (X6)	0.262	0.032	0.330		8.084	0.000**	0.412	2.429
ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน (X7)	0.060	0.042	0.076		1.423	0.156	0.240	4.161
ด้านยอมรับความขัดแย้ง (X8)	0.274	0.034	0.419		7.988	0.000**	0.249	4.022
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ขององค์การ (X9)	0.071	0.033	0.090		2.121	0.035*	0.379	2.639
R = 0.875 , R Square = 0.766 , Adjusted R Square= 0.760, SEE = 0.236								

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.917 + 0.089X_2 + 0.094X_3 + 0.090X_5 + 0.262X_6 + 0.274X_8 + 0.071X_9$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 76.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการตอบแบบสอบถามในส่วนของที่ 4 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 351 คน ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.99 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 98.01

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (7 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	1	14.29
2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	2	28.57
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4	57.14

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน ที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 14.29) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (ร้อยละ 28.57) และด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (ร้อยละ 57.14)



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอในประเด็นตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

##### 1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 2,844 ราย การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 ราย เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ตามลำดับต่อไปนี้

##### 1.3 ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 351 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.50 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากมีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.7 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 64.1 ระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท

คิดเป็นร้อยละ 60.40 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.00 และร้อยละ 63.80 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ในช่วง 1- 5 ปี

การศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

### 1.3.1 วัตถุประสงค์การศึกษา ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การภาพรวม อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 4.35$  และ S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ ( $\bar{X} = 4.23$  และ S.D. = 0.61) และน้อยที่สุด คือ ด้านการให้รางวัล ( $\bar{X} = 3.81$  และ S.D. = 0.72)

จากสมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.10 ซึ่งตามเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ระดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านโครงสร้างองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงาน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายไว้อย่างชัดเจน และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

2) ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบ หรือการมอบหมายอำนาจ ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน และมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปริมาณที่เหมาะสม

3) ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการให้รางวัล

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค้ำกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

4) ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความเสี่ยงของงาน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความเสี่ยงของงานอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีกระบวนการวางแผนและจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ หน่วยงานมีแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

5) ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความอบอุ่น

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะการทำงานของบุคลากรมีความเป็นกันเอง และอบอุ่นรองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน

6) ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการสนับสนุน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์การทำงาน และน้อยที่สุด คือ ได้รับมอบหมายงานที่ยากสามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้

7) ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานงาน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร

ในหน่วยงานยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นที่รับทราบและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

8) ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านยอมรับความขัดแย้ง

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านยอมรับความขัดแย้งอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น รองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และน้อยที่สุด คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา

9) ระดับบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และสำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน

### 1.3.2 วัตถุประสงค์การศึกษา ข้อ 2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.20$  และ  $S.D. = 0.60$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.19$  และ  $S.D. = 0.54$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.40$  และ  $S.D. = 0.64$ )

จากสมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.99 ซึ่งตามเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม รองลงมาคือ ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบสาธารณสุขโรคที่ เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ รองลงมาคือ หน่วยงานมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเท/มีแสงสว่างเพียงพอ) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และเอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย

3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น โอกาสในการอบรม/ศึกษาต่อ/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบด้วยตนเอง และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง หรือคิดงานใหม่ๆ ต่อองค์กร

4) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ ความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับที่สูงกว่าเดิม และน้อยที่สุด คือ ได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น

5) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน และน้อยที่สุด คือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ

6) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองไม่ให้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน และน้อยที่สุดคือ มีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน

7) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ มีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ มีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 3.97$  และ  $S.D. = 0.74$ ) และน้อยที่สุด คือ ภาระงานที่ท่านได้รับไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย

8) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับสูง ที่ค่าเฉลี่ย 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ น้อยที่สุดคือ มีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

### 1.3.3 วัตถุประสงค์การศึกษา ข้อ 3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ สรุปผลได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านเพศ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยด้านอายุ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
- 4) ปัจจัยด้านระดับรายได้ต่อเดือน ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 50,001 – 60,000 บาท
- 5) ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
- 6) ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานฯ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็น

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับรายได้ที่แตกต่างกันที่มีผลต่อระดับความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 เพียงบางส่วน

### 1.3.4 วัตถุประสงค์การศึกษา ข้อ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ การศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งหมด 9 ด้าน มีเพียง 6 ด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานเพียงบางส่วน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาอภิปรายผลจำแนกเป็น 4 ประเด็น โดยเรียงลำดับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

### 2.1 ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การภาพรวมทั้งหมดของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็น ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็น ต่อบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน สอดคล้องกับงานของศาสฐิณี สมฤทธิ์ (2564) ที่ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจการตัดสินใจ รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน



จากผลการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบได้ว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ เนื่องจาก โครงสร้างองค์การที่ชัดเจนช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ เช่น เมื่อโครงสร้างกำหนดเส้นทางการสื่อสารอย่างชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรรู้ว่าจะติดต่อใครเมื่อมีข้อสงสัยหรือปัญหา การจัดการทรัพยากรและความรับผิดชอบ โครงสร้างที่ดีช่วยให้การจัดการทรัพยากรและความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีระเบียบ ทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การมีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนความร่วมมือ ความเคารพ และความไว้วางใจ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การกระตุ้นและการพัฒนา โครงสร้างที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเอง เช่น การมีเส้นทางการเติบโตในอาชีพ ที่ชัดเจนจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจและมีเป้าหมายในการทำงาน การสนับสนุนและการแก้ไขปัญหาโครงสร้างที่ดีทำให้สามารถตอบสนองต่อปัญหา และข้อกังวลของพนักงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เช่น การมีช่องทางการร้องเรียน หรือเสนอแนะที่ชัดเจน ความชัดเจนในการตัดสินใจ โครงสร้างที่ชัดเจนช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีความโปร่งใส ซึ่งช่วยลดความไม่แน่นอนและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน

โดยรวมแล้ว บรรยากาศและโครงสร้างองค์การที่ดีจะส่งผลให้ข้าราชการรู้สึกทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและสนับสนุน ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในองค์กรได้อย่างมาก

## 2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมทั้งหมดของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณัฐริกา ใปนถึง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคม สัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานของ วันรัฐ จิตุชัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรี อยุธยา จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอ และยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจากการถูกเอาเปรียบรวมถึงมีความเชื่อมั่นในความเป็นธรรมในการปฏิบัติตามข้อบังคับหรือมาตรฐานที่ชัดเจน ในขณะที่ลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมช่วยให้พนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ทั้งนี้ กลับพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ระดับความคิดเห็น ของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ถึงความพอใจในงานของข้าราชการว่าค่าตอบแทนของตนอาจไม่ได้สะท้อนถึงความพยายามหรือความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้ เพราะค่าตอบแทนอาจไม่เพียงพอในการกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

**2.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์** พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับรายได้ต่อเดือน ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกันไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีรายได้ได้อยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ได้อยู่ในช่วง 50,001 – 60,000 บาท เนื่องจาก ข้าราชการที่มีรายได้น้อยมักเป็นผู้เริ่มต้นทำงาน แต่ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั้นกลับมากกว่าเงินเดือน ที่ได้รับนำไปสู่ความเครียดและความเหนื่อยล้า จึงมีความเห็นว่าเวลาที่ใช้ในการทำงานไม่คุ้มค่างับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงดาว บุญจันทร์ตะ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 ผลการวิจัย

พบว่า การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

**2.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์** พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับศาสฐิณี สมฤทธิ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างจิตใจ ยกย่องชมเชย รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และสอดคล้องกับ อนันต์ ธิบตี (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงดาว บุญจันทร์ดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไป ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับรายได้ต่อเดือน ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีรายได้ต่ำ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ข้าราชการที่มีรายได้สูง จากความคิดเห็นพบว่า ปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งผลกระทบข้าราชการอาจรู้สึกเครียดและเหนื่อยล้า เนื่องจากเวลาที่ใช้ในการทำงานไม่คุ้มค่างบค่าตอบแทนที่ได้รับ ก่อให้เกิดความรู้สึก ไม่พอใจและไม่เป็นธรรม ข้าราชการลดประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานในที่สุด ดังนั้น องค์การควรพิจารณาประเมินเงินเดือนให้เหมาะสมกับระดับงานและความพยายามที่ข้าราชการทำ ปรับค่าตอบแทนให้เป็นธรรมและสะท้อนถึงความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น อาจช่วยเพิ่มความพอใจของข้าราชการได้ รวมทั้งพิจารณาจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของข้าราชการแต่ละคน ซึ่งจะช่วยลดภาระงานที่ไม่สมดุลลงได้ พิจารณาการแบ่งงานหรือการเพิ่มทรัพยากรเพื่อสนับสนุนทีมงาน

3.1.2 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ แต่ละด้านมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### 1) ด้านความรับผิดชอบ

หน่วยงานควรมีการกระจายความรับผิดชอบหรือการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน ให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มอบหมายงานตามความสามารถ กล่าวคือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสามารถและความถนัดของข้าราชการแต่ละคน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

## 2) ด้านการให้รางวัล

หน่วยงานควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยใช้เกณฑ์ จากความสามารถ ในผลงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์อย่างชัดเจน เป็นธรรม และโปร่งใส เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกว่าการได้รับรางวัลนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและผลงานจริงๆ เงินเดือนที่ได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ข้าราชการใช้ในการปฏิบัติงาน

## 3) ด้านความอบอุ่น

ลักษณะการทำงานของบุคลากรมีความเป็นกันเองและอบอุ่นหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน

## 4) ด้านการสนับสนุน

ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญรวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์การทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก สามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ และหน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

## 5) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล และตรงไปตรงมา

## 6) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ

ส่งเสริมกิจกรรมสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วมในโครงการ ขององค์การ สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่ง เมื่อข้าราชการเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และสำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกันมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพัน องค์การ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏวชิรเวศน์

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2567). *ข้อมูลทั่วไปกรมส่งเสริมสหกรณ์*.  
<https://cpd.go.th/history-cpd.html>
- \_\_\_\_\_. (2567). *จำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์*.  
<http://e-service.cpd.go.th/personnel/p0100.asp>
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)*.  
<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- กิริชัญญา ของโพธิ์. (2565). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ขวัญหทัย นาคนิยม. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนระดับ 30 เตียงจังหวัดเชียงใหม่ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัญญา สันนะกิจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐริกา แป้นถึง. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐสุดา จารุนครานนท์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง [งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงดาว บุญจันทร์ตะ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เนติลักษณ์ เนตรอรุณ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานของข้าราชการครูสตรีในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มุสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งระวี มณีอ่อน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วันรัฐ จิตุชัย. (2563). การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาครกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วนพร สังข์ประเสริฐ. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ, 3(1), 97-111.
- ศาสฐิณี สมฤทธิ์. (2564). บรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สรawali แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Campbell, J. P. & Beaty, E. (1971). *Organizational climate: Its measurement and relationship to work group performance*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association.

Dubin, A.J. (1994). *Fundamentals of organizational Behavior*. Pergamon Press.

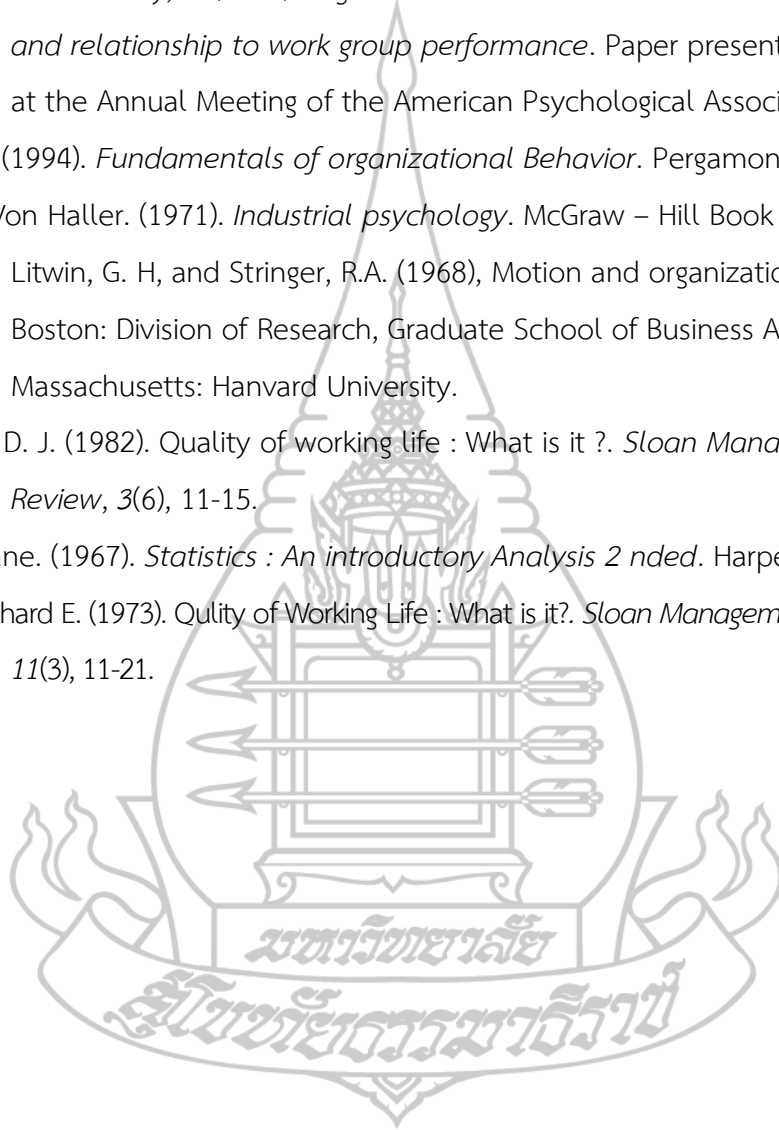
Gilmer, B.Von Haller. (1971). *Industrial psychology*. McGraw – Hill Book Company.

Litwin, G. H, and Stringer, R.A. (1968), *Motion and organization climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration. Massachusetts: Harvard University.

Shorovan, D. J. (1982). Quality of working life : What is it ?. *Sloan Management Review*, 3(6), 11-15.

Taro Yamane. (1967). *Statistics : An introductory Analysis 2 nded*. Harper and Row.

Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life : What is it?. *Sloan Management Review*, 11(3), 11-21.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

## แบบสอบถาม

## เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

## คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ เพราะในการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลการศึกษาเป็นภาพรวม ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภัทราพร เป็งวงศ์

ผู้ศึกษา



### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ให้ตรงกับสถานภาพ/ลักษณะของท่าน

1. เพศ

- ชาย  หญิง

2. อายุ

- 20 – 30 ปี  31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

- โสด  สมรส  
 หม้าย  หย่าร้าง

4. ระดับรายได้ต่อเดือน

- 10,000 – 20,000 บาท  20,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 40,000 บาท  40,001 – 50,000 บาท  
 50,001 – 60,000 บาท

5. ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ

- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ระดับปริญญาตรี  
 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์

- 1- 5 ปี  6 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  16 - 20 ปี  
 21 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>โครงสร้างองค์การ</b>						
7	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
8	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบายไว้อย่างชัดเจน					
9	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน					
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
10	หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบหรือการมอบหมายอำนาจ ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน					
11	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
12	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย อยู่ในปริมาณที่เหมาะสม					
<b>การให้รางวัล</b>						
13	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน					
14	เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความเสี่ยงของงาน</b>						
15	หน่วยงานของท่านมีแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
16	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการวางแผนและจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบ					
<b>ความอบอุ่น</b>						
17	ลักษณะการทำงานของบุคลากร มีความเป็นกันเองและอบอุ่น					
18	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
19	บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
<b>การสนับสนุน</b>						
20	ผู้บังคับบัญชามักให้ความสำคัญรวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์การทำงาน					
21	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากสามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้					
22	หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
<b>มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน</b>						
23	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นที่รับทราบและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					
24	บุคลากรในหน่วยงานยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้					

ข้อ	บรรยายกาตองค้การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การยอมรับความขัดแย้ง</b>						
25	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
26	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
27	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา					
<b>ความเป็นหนึ่งเดียวกันตองค้การ</b>						
28	ท่านเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและสำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน					
29	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน					





ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>						
30	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่าย ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
31	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ					
32	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม					
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>						
33	สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเท/มีแสงสว่าง เพียงพอ)					
34	หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะ คุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา					
35	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับ การปฏิบัติงานเพียงพอ และเอื้อให้ทำงาน ได้สะดวกและปลอดภัย					
36	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภค ที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี</b>						
37	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
38	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น โอกาสในการอบรม/ศึกษาต่อ/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
39	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง หรือคิดงานใหม่ๆ ต่อองค์กร					
40	ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง					
<b>ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</b>						
41	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ					
42	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
43	ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น					
44	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับที่สูงกว่าเดิม					
<b>ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน</b>						
45	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
46	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
47	ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน					
48	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม</b>						
49	ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไป ในสถานที่ทำงาน					
50	ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน					
51	ท่านมีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว					
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</b>						
52	ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
53	ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลารว่างจากการทำงานในแต่ละวัน					
54	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
55	ภาระงานที่ท่านได้รับไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
<b>ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง</b>						
56	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
57	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม					
58	ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก					
59	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ					

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



**ภาคผนวก ข**

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๖๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์  
(คุณจักรภพ ปาลาศ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภัทรพร เป็งวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๒๐๘๖๘๖๙

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/๒๕๖๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์  
(คุณญาณวรรณ เปรมกมล)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภัทราพร เป็งวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕๕-๒๐๘๖๘๖๙

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บห๗๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์  
(คุณวิภา มีทรัพย์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภัทรพร เบื้องวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์พร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๒๐๘๖๘๖๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๘๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



**ภาคผนวก ค**

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการศึกษา



## ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

### เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามได้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ขอความกรุณาท่าน ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการศึกษานี้ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ 0 คะแนนเมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นไม่มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. อายุ <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หม้าย <input type="checkbox"/> หย่าร้าง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ระดับรายได้ต่อเงินเดือน <input type="checkbox"/> 10,000 - 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001 - 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 40,001 - 50,000 บาท <input type="checkbox"/> 50,001 - 60,000 บาท	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ <input type="checkbox"/> ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ <input type="checkbox"/> 1- 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้

## ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ข้อ	ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>โครงสร้างองค์การ</b>						
7	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์นโยบายไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
10	หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบหรือการมอบหมายอำนาจ ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในปริมาณที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>การให้รางวัล</b>						
13	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	เงินเดือนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>ความเสี่ยงของงาน</b>						
15	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	1	1	0	0.66	ปรับปรุง
16	การเพิ่มปริมาณงานมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับบุคลากรในหน่วยงาน	1	0	0	0.33	ปรับปรุง
<b>ความอบอุ่น</b>						
17	ลักษณะการทำงานของบุคลากรมีความเป็นกันเองและอบอุ่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>การสนับสนุน</b>						
20	ผู้บังคับบัญชามักให้ความสำคัญรวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์การทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากสามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน</b>						
23	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เป็นที่รับทราบและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	บุคลากรในหน่วยงานยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>การยอมรับความขัดแย้ง</b>						
25	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล และตรงไปตรงมา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ</b>						
28	ท่านเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และสำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>						
30	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	1	0	0	0.33	ตัดทิ้ง
32	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>						
34	สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (อากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานเพียงพอ และเอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
37	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี</b>						
38	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น โอกาสในการอบรม/ศึกษาต่อ/พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
40	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง หรือคิดงานใหม่ๆ ต่อองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
41	ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</b>						
42	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
43	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44	ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
45	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับที่สูงกว่าเดิม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

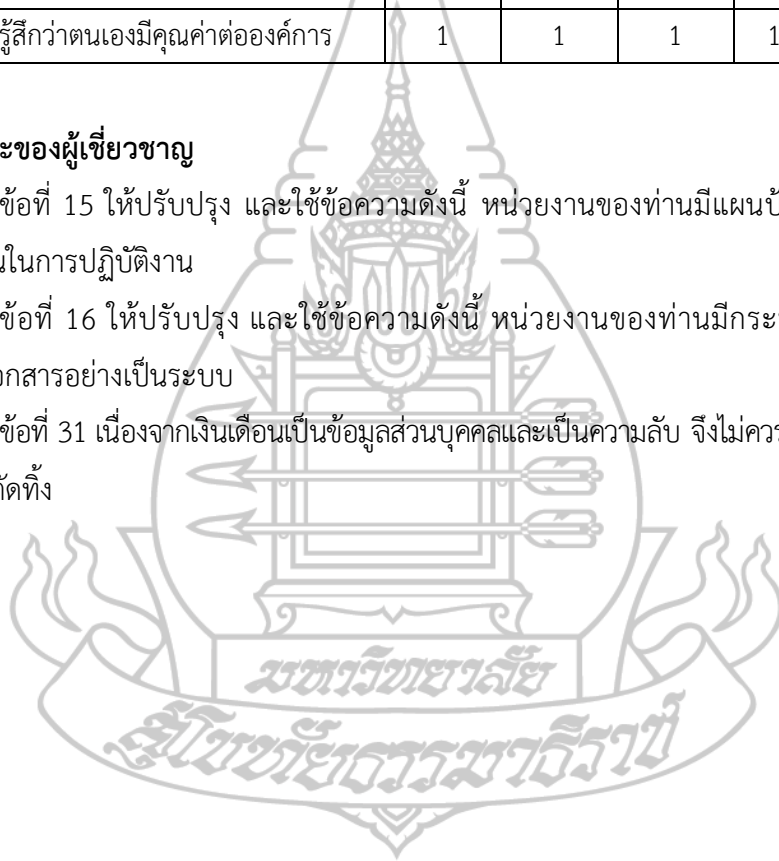
ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน</b>						
46	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
47	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
48	ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม</b>						
50	ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไป ในสถานที่ทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
52	ท่านมีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</b>						
53	ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
54	ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาวางจากการทำงานในแต่ละวัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
55	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
56	ภาระงานที่ท่านได้รับไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง						
57	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
58	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรม ที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
59	ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัด ในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
60	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

#### ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

- ข้อที่ 15 ให้ปรับปรุง และใช้ข้อความดังนี้ หน่วยงานของท่านมีแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
- ข้อที่ 16 ให้ปรับปรุง และใช้ข้อความดังนี้ หน่วยงานของท่านมีกระบวนการวางแผนและจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบ
- ข้อที่ 31 เนื่องจากเงินเดือนเป็นข้อมูลส่วนบุคคลและเป็นความลับ จึงไม่ควรนำมาเปรียบเทียบ ดังนั้นจึงให้ตัดทิ้ง



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวภัทราพร เป็งวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	11 พฤศจิกายน 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์เกษตร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2560
ประวัติการทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุโขทัย ตำแหน่ง นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

