

คุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของบุคลากร
สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*

QUALITY OF LIFE AND WORK-LIFE BALANCE OF THE PERSONNEL OF THE OFFICE
OF TECHNOLOGY TRANSFER DEVELOPMENT, DEPARTMENT OF AGRICULTURAL
EXTENSION, MINISTRY OF AGRICULTURAL AND COOPERATIVES

นางสาวดวงกมล วิวัฒนาวิช**

Doungkamon Vivattanavanich

6414830036@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) ศึกษาความ สมดุลของชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิต กับการทำงานรายด้าน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอด เทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 88 คน จากประชากรทั้งสิ้น 112 คน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรมีความสมดุลของชีวิตกับการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานรายด้าน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน การทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในภาพรวม จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน; บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอด เทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย เพราะคนวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามอยู่ที่ทำงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เพราะถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตนเองพอใจ ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรนั้น ดังจะเห็นได้จากการพัฒนาทางด้านกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ของประเทศไทยที่มีการพัฒนาและบังคับใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองมีสุขภาพแบบองค์รวมที่ดี (พิศโสภาก ที่ฆาวงค์, 2560)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) สังคมการที่องค์กรสรรหาคณะกรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม และในขณะเดียวกันเมื่อบุคลากรนั้นต้องออกจากองค์กรเมื่อครบเกษียณอายุหรือด้วยเหตุอื่นใด องค์กรก็ได้สร้างแนวทางและหลักประกันแก่บุคลากรนั้น เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งทางสังคมขององค์กร (2) องค์กร ทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการวิเคราะห์งาน การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผล และการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้องค์กรจะได้คนเก่งคนดีเข้ามาทำงานโดยบุคลากรเหล่านั้น จะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (3) ผู้ปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จ โดยใช้กลไกการขึ้นค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ ตอบแทนการให้ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหามืออาชีพ การจัดกิจกรรมสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2565)

กรมส่งเสริมการเกษตร (2564) ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร คือ “ทรัพยากรบุคคล” โดยบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM – Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD – Human Resources Development) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตรมีความเข้มแข็ง เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองต่อการบรรลุ เป้าหมาย ก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และกรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีการควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เน้นการสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงาน (Work Life Balance) และการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากร โดยวางแผนการสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากร มุ่งเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ มีกลไกในการกระตุ้น ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการ ของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้อง

กับผลการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่น เพื่อยกย่อง เชิดชู เกียรติ และชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐจะสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ

ดังนั้น บุคลากรในองค์กรเป็นกำลังสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กร การรักษาให้บุคลากรคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาวนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งท้ายที่สุดแล้วบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตดี มีความสมดุลในชีวิตจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจุบันบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรมีการโอนย้าย และลาออกไปรับราชการในส่วนราชการอื่นเป็นจำนวนมาก การสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างมีความล่าช้าไม่ทันต่อการทดแทน และสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อัตรากำลังจึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร อีกทั้ง กรมส่งเสริมการเกษตร (2565) ได้มีวางแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน บรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งแผนดังกล่าวจะประกาศใช้ในปี 2566 แต่แผนฯ ยังไม่แล้วเสร็จ และปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อบุคลากรในการดำเนินชีวิตให้มีความสมดุล เหมาะสมสำหรับงานและชีวิตตนเอง หากมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ ก็จะส่งผลให้องค์กรรักษาบุคลากรไว้ได้

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งจะทำให้รับรู้และรับทราบคุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงานไม่น้อยเพียงใด เพื่อให้องค์กรสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทั้งองค์กรและบุคลากรในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

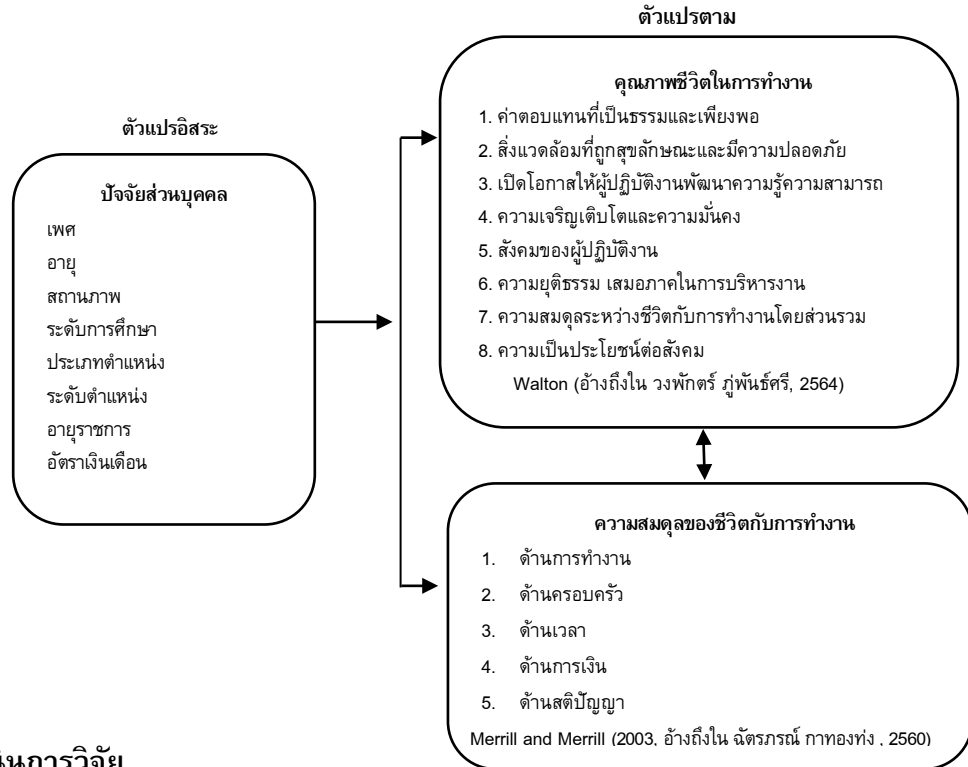
1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. ศึกษาความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานรายด้าน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผลต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถสรุปตัวแปรดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการสำรวจ ซึ่งเครื่องมือนี้จะช่วยให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำผลที่ได้มาทำการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อสรุป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 112 คน (ข้อมูลวันที่ 20 ธันวาคม 2565)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของทาโรยามาเน Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์, 2565) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มร้อยละ 5 ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เท่ากับ 88 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบง่าย Simple Random Sampling

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และอัตราเงินเดือน โดยได้กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของผู้ตอบมากที่สุด ซึ่งเป็นแบบ Check List

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (อ้างถึงใน วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี, 2564) ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและมีความปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม เสมอภาคในการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ชีวิตความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน Merrill and Merrill (อ้างถึงใน ภาวิณี แสนวัน, 2557) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคะแนนความคิดเห็น การวัดด้วยวิธีมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยมี 5 ระดับ (เฉลิมพล ศรีหงส์, 2565) ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นอย่างยิ่ง
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
- 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทดสอบความเชื่อมั่น

โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีโครงสร้างที่เหมือนกัน ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 30 ชุด ซึ่งมีการแจกแจงข้อมูลกระจายความถี่ของกลุ่มตัวอย่างให้ครบถ้วนตามแต่ละหัวข้อของปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical package for the social sciences) ในการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ (Cronbach's Alpha Coefficient) ถ้าค่าของชุดคำถามมีค่าต่ำกว่า 0.70 คำถามนั้นจะมีปัญหาด้านความเชื่อมั่น Cronbach, 1951, P. 299 (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์, 2565, หน้า 120 - 121) จากการทดลองใช้ได้ผลวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha ทั้งชุดเท่ากับ 0.965 แสดงว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากค่า Cronbach's Alpha ที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่า 0.70

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น
2. ขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เก็บข้อมูลวิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ผู้วิจัยดำเนินการส่ง Link ของแบบสอบถามผ่าน Application สื่อสังคมออนไลน์ทาง Line โดยให้ตอบผ่านทาง Google forms ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และส่งคำตอบผ่าน Google forms
4. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามทาง Google forms ทั้งหมดที่ได้รับคืนกลับมาฉบับจำนวนและตรวจสอบความสมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติการวิจัย และดำเนินการลงรหัส (Coding) โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจและลงรหัสในแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การวิเคราะห์แบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Pearson product moment correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานรายด้าน เกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับความสมดุลในชีวิตกับการทำงานทั้ง 5 ด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหพันธ์ได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน	ความสัมพันธ์
0.01-0.30	อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
0.31-0.70	อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
.71-1.00	อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
(-0.01)-(-0.30)	อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางตรงกันข้าม
(-0.31)-(-0.70)	อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางตรงกันข้าม
(-0.71)-(-1.00)	อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางตรงกันข้าม
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานซึ่ง ได้แก่ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานในภาพรวมโดยใช้สถิติ T-test ทดสอบหาความแตกต่าง ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และ F-test สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบ สมมติฐานด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และอัตราเงินเดือน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 88 คน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง อายุราชการ อัตราเงินเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีสถานภาพสมรส จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (วัตถุประสงค์ 1)

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร จำนวน 88 คน ทั้งหมด 8 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สังคมของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ความยุติธรรม เสมอภาคในการบริหารงาน

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเจริญเติบโตและความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับโดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสุขภาพ รองลงมา คือ องค์กรให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ รองลงมา คือท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง องค์กรให้อิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

4. ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต รองลงมา คือ การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรที่มีความเหมาะสม ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้น ตามลำดับ

5. ด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมา คือ หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านและสามารถให้คำปรึกษาได้ หน่วยงานของท่านมีการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุม เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

6. ด้านความยุติธรรม เสมอภาคในการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความเสมอภาคในการได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีสิทธิในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านใช้เวลาหลังจากทำงานปกติให้กับตนเอง และครอบครัวอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลังเลิกงานท่านมีเวลาส่วนตัวในการพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่ต้องกังวลเรื่องการทำงาน และปริมาณงานที่ดำเนินการในแต่ละวันมีจำนวนมาก ทำให้ท่านต้องทำงานเลยเวลา ตามลำดับ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวกับสังคม และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายและการดำเนินงานขององค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ

3. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (วัตถุประสงค์ 2)

การวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรจำนวน 88 คน ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงาน รองลงมา คือ ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสติปัญญา ตามลำดับโดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความถนัดและความสามารถของท่าน รองลงมา คือ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน ตามลำดับ

2. ด้านครอบครัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว ตามลำดับ

3. ด้านเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจ กับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด รองลงมา คือ ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่หางานกลับไปทำที่บ้านตามลำดับ

4. ด้านการเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ รองลงมา คือ ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว ตามลำดับ

5. ด้านด้านสติปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน รองลงมา คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน รายด้าน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (วัตถุประสงค์ 3)

การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Pearson product moment correlation) พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .864$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม เสมอภาคในการบริหารงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงานมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .783$ รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความ

สมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .736$ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .731$ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .718$ ด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .669$ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .623$ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .621$ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .607$

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่มีผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรสา อัครกาญจน์ (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่อธิบายว่า มนุษย์จะมีความต้องการที่ไม่รู้จักหมด และยังมีลักษณะเป็นขั้นตอนที่มียกระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ การดำเนินการใด ๆ ภายในองค์กรที่จะสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้น จึงต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ศึกษาให้เข้าใจถึงรูปแบบความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรภายในช่วงระยะเวลาหรือสภาวะนั้น ๆ อย่างต้องแท้ เพื่อที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถ เมื่อบุคลากรพึงพอใจกับความต้องการมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะมีผลโดยตรงต่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland องค์กรที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ต้องการที่จะมีอำนาจ และต้องการที่จะผูกพัน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ปัจจัยจูงใจ จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นสาเหตุแรกที่ทำให้บุคคลเกิดการจูงใจในทางบวกต่อการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นหรือก่อให้เกิดผลผลิตของงานที่เพิ่มขึ้น แต่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและองค์กรไม่สามารถที่จะขาดได้ และยังสอดคล้องกับทฤษฎี ERG โดยมีแนวคิดมุ่งมั่นเพื่อตอบสนอง ความความต้องการของบุคลากร ทางด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านสังคม รวมไปถึงการสร้างโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ถึงขั้นสูงสุดอีกด้วย ซึ่งเป้าหมายหลักที่สำคัญร่วมกันของทั้งสองทฤษฎีอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน ย่อมเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้เกิดผลผลิตของบุคลากรและองค์กรเพิ่มขึ้น การเล็งเห็นถึงความสำคัญในคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนี้เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรควรตระหนัก

เมื่อพิจารณาคคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในขั้นที่ 1 กล่าวถึง ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกายหรือกายภาพ (physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ทฤษฎี ERG ขั้นที่ 1 ความต้องการดำรงชีวิต (E: Existence needs) โดยสามารถเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กรว่าสิ่งที่บุคลากร ต้องการเบื้องต้นนั้นประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรวาลี แสงแสง (2559) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาของสุรสา อัครวาทย์ (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของพนารัตน์ บุญล้อม (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาของทัศนิตะวัน พึ่งวงศ์ญาติ (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพ ได้รับการสนองตอบแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกด้าน และความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรสา แสงแสง (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาของสุรสา อัครวาทย์ (2560)

ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของทัศนตะวัน พึ่งวงศ์ญาติ (2563) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรวาลี แสงแสง (2559) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาของสุรสา อัครกัญจน์ (2560) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของพนารัตน์ บุญล้อม (2563) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในขั้นที่ 5 ความต้องการทางด้านต้องการที่จะได้รับความสำเร็จความสมหวังในชีวิต (self-actualization needs) ทฤษฎี ERG ขั้นที่ 3 ความต้องการก้าวหน้าเติบโต (G: Growth Needs) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าเติบโตเพื่อบรรลุศักยภาพของตนเองจัดอยู่ในขั้น Esteem Needs สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรสา อัครกัญจน์ (2560) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของพนารัตน์ บุญล้อม (2563) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (love needs) สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ในขั้นที่ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (R: Relatedness Needs) การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรัก เพื่อนร่วมงาน การเคารพนับถือ การยอมรับจากคนรอบตัว ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ต้องการที่จะผูกพัน (affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตรด้วย คนเหล่านี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสรวาลี แสงแสง (2559) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของพิศโสภาก ที่ฆาวงค์ (2560) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของทัศนตะวัน พึ่งวงศ์ญาติ (2563) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

6. ด้านความยุติธรรม เสมอภาคในการบริหารงาน พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความยุติธรรม เสมอภาคในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (อ้างถึงใน วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี, 2564) ได้กล่าวว่า Fair Treatment at Work การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ผู้ใช้แรงงานควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิศโสภา ที่ฆาวงค์ (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความยุติธรรม เสมอภาคในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของทัศนิตะวัน พึ่งวงศ์ญาติ (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความยุติธรรม เสมอภาคในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานได้มีชีวิตการทำงานรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันซึ่งจะเกี่ยวกับการแบ่งเวลาสัดส่วนของการใช้เวลาว่างของตนเองและการใช้เวลาว่างกับครอบครัว หรือการมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิศโสภา ที่ฆาวงค์ (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของพนารัตน์ บุญล้อม (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของทัศนิตะวัน พึ่งวงศ์ญาติ (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

การศึกษาความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสมดุลในชีวิตกับการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ Huse & Cummins (อ้างถึงใน ณัฐกานต์ พอค้า, 2560) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นความสมดุลของเวลาพักผ่อนส่วนตัวกับช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน เป็นภาวะของบุคคลที่มีความสมดุลของช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การใช้เวลาว่างกับครอบครัวรวมถึงการมีเวลาสำหรับคลายเครียดจากงานที่ตนเองรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2559) ที่ศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสมดุลของชีวิตการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของสราวลี แสงแสวง (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y พบว่า พนักงานมีความสมดุลของชีวิตการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)

ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง พบว่า พนักงานมีความสมดุลของชีวิตการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสมดุลในชีวิตกับการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า

1. ด้านการทำงาน พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความสมดุลในชีวิตกับทำงาน ด้านการทำงานอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษานี้ของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง พบว่า บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตกับทำงาน ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านครอบครัว พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านครอบครัวโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก

3. ด้านเวลา พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านเวลาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความสมดุลในชีวิตกับทำงาน ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษานี้ของสราวลี แสงแสง (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรนซ์ X และเงินเนอเรนซ์ Y พบว่า พนักงานมีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษานี้ของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง พบว่า บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการเงิน พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวง เกษตรและสหกรณ์ มีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านการเงินโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummins (อ้างถึงใน สราวลี แสงแสง, 2559) ที่อธิบายว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อเศรษฐกิจในปัจจุบันและสอดคล้องกับมาตรฐานเหมาะสมกับภาระงาน ผลตอบแทนคุ้มค่า สามารถนำผลตอบแทนดังกล่าวมาใช้จ่ายให้กับตนเอง และครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ซึ่งด้านการเงินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องด้วยในปัจจุบันจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำและค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ค่าตอบแทนรายรับไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ กิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2559) ที่ศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านสติปัญญา พบว่าบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสมดุลในชีวิตกับทำงานด้านสติปัญญาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษานี้ของสราวลี แสงแสง (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการ

ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y พบว่า บุคลากรมีความสุขในชีวิตกับทำงานด้านสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานรายด้าน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสุขสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .864$ สอดคล้องกับแนวคิด ศศิมา สุขสว่าง (ม.ป.ป.) ได้อธิบายถึง สมดุลชีวิตไว้ว่า สมดุลชีวิตของมนุษย์ประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ อันได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านอาชีพและการงาน ด้านความสัมพันธ์และครอบครัว ด้านการเงิน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการแบ่งปันและการให้ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความสัมพันธ์เพื่อนฝูง โดยเราจะต้องจัดสรรด้านต่าง ๆ อย่างลงตัวและเหมาะสม จะต้องไม่มีด้านไหนที่น้อยหรือมากเกินไปเพื่อให้ชีวิตเกิดความสมดุล สอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมาวรรณ จินตารักษ์และสายสุนีย์ เกษม (2560) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นภาวะที่บุคคลมีความสุขของช่วงเวลาทางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว กล่าวคือ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของ สรวาลี แสงแสวง (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y พบว่า ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐกานต์ พอคำ (2560) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ภูมิศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทัศนตะวัน พึ่งวงศ์ญาติ (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสมดุลในชีวิตกับทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่มีผลต่อความสมดุลในชีวิตกับทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาวินี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ยกเว้น เพศ สถานภาพสมรส และจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยภาพรวม มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครยกเว้น เพศ สถานภาพสมรส และจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ

ข้อเสนอแนะผลกรวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ให้ความเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน อยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด ดังนั้น องค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ควรให้ความใส่ใจในเรื่องดังกล่าว จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย เพื่อให้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพและดูแลครอบครัว เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย จัดที่อยู่อาศัย รถรับส่งประจำทาง และค่าเดินทาง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) และสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-face Interview) เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ขององค์กรอย่างละเอียด ทำให้ได้เห็นข้อคิดเห็น มุมมอง ทิศนคติต่อองค์กรในเชิงลึก เพื่อนำมาประกอบผลกรวิจัยให้มีประสิทธิภาพ เกิดความแม่นยำในทุกมิติ
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะมีตัวแปรอื่น ๆ ที่จะสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน เช่น ภาระหนี้สิน จำนวนผู้อุปการะ ข้อมูลคู่สมรสอาชีพและเงินเดือน ที่พักอาศัย เป็นต้น เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตการทำงานให้ครอบคลุมทุกด้านมากยิ่งขึ้น
3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาจึงเป็นจริงเฉพาะในสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีนี้เท่านั้น จึงควรขยายการศึกษาไปยังสำนัก กอง อื่น ๆ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2564). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564. ค้นหามีเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2565. จาก<https://www.doae.go.th>
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2565). ร่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570). สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี, กรมส่งเสริมการเกษตร.
- กิตติ ชุณหะศรีวงศ์. (2559). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คมกริช เทนุรักษ์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จักรภพ ศรีมณี. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- นัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ฐานิตตา สิงห์ล่อ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐกานต์ พ้อคำ. (2560). *ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทัศนตะวัน พึ่งวงศ์ญาติ. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมวารณ จินดารักษ์และสายสุนีย์ เกษม. (2560). *สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย*. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพายัพ.
- พนารัตน์ บุญล้อม. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). *การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ตรี. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ศศิมา สุขสว่าง. (ม.ป.ป.). *Wheel of life วงล้อชีวิต ตั้งเป้าหมายให้ชีวิตสมดุล*. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565. <https://www.sasimasuk.com/17181355/wheel-of-life>.
- สราวลี แสงแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรสา อัครกาญจน์. (2560). *คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565*. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2565. <https://www.ocsc.go.th/>.