

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

1.1 อายุ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	56	21.0
31 – 40 ปี	133	49.8
41 – 50 ปี	45	16.8
51 – 60 ปี	33	12.4
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 133 คน (ร้อยละ 49.8) และช่วงอายุ 51-60 ปี น้อยที่สุด จำนวน 33 คน (ร้อยละ 12.4)

1.2 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	9.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	193	72.3
ปริญญาโท	43	16.1
สูงกว่าปริญญาโท	6	2.2
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 193 คน (ร้อยละ 72.3) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท น้อยที่สุด จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.2)

1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	109	40.8
5 – 10 ปี	52	19.5
11 – 20 ปี	59	22.1
มากกว่า 20 ปี	47	17.6
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 109 คน (ร้อยละ 40.8) และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 47 คน (ร้อยละ 17.6)

1.4 รายได้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7,000 บาท	1	0.4
7,000 – 10,000 บาท	57	21.3
10,001 – 15,000 บาท	103	38.6
15,001- 20,000 บาท	27	10.1
มากกว่า 20,000 บาท	79	29.6
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 103 คน (ร้อยละ 38.6) และรายได้ ต่ำกว่า 7,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.4)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของเจ้าหน้าที่กรมปลุสตั้วในส่วนกลาง

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมปลุสตั้วในส่วนกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมปลุสตั้วในส่วนกลาง

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านลักษณะงาน	2.90	0.45	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.80	0.47	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.56	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย		2.75	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.90) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.56)

1) ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านได้รับผิดชอบหน้าที่การงานตามที่ท่านถนัดและตรงกับความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี	2.95	0.58	มาก
2	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.88	0.52	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถของท่านในหลายๆ ด้าน	2.93	0.73	มาก
4	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยอิสระ	2.85	0.63	มาก
5	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่เน้นภารกิจสำคัญของหน่วยงาน	2.91	0.74	มาก
6	งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน	3.07	0.66	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.73	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย		2.90	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.90) โดยประเด็นงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นหน่วยงานของท่านมีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.73)

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจของ
เจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์ในส่วนกลางด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8	งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของผู้อื่น	2.68	0.61	มาก
9	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาหมักกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ	2.65	0.74	มาก
10	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	2.70	0.60	มาก
11	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.90	0.52	มาก
12	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและเหมาะสมกับความสามารถ	2.83	0.55	มาก
13	ท่านพึงพอใจในการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	2.91	0.54	มาก
14	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม	2.94	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย		2.80	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.94) และประเด็นท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาหมักกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.65)

3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
15	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งงานอื่น ๆ	2.46	0.77	น้อย
16	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.58	0.80	มาก
17	หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไป ฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ	2.63	0.84	มาก
18	หน่วยงานของท่านมีระบบการ ประเมินผลงานที่ชัดเจนและยุติธรรม	2.64	0.79	มาก
19	ท่านได้รับการประเมินผลงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	2.76	0.72	มาก
20	ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้าย ตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	2.45	0.76	น้อย
21	ท่านมีโอกาสปรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	2.38	0.79	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.56	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.56) โดยประเด็นที่ท่านได้รับการประเมินผลงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.76) และประเด็นท่านมีโอกาสปรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.38)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลาง

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.86	0.51	มาก
2	นโยบายและการบริหาร	2.67	0.55	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.77	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.77) โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86) และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.67)

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนของ
เจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์ในส่วนกลางด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22	หน่วยงานท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	2.85	0.76	มาก
23	ท่านมีโอกาสดำเนินการป้อนกลับจาก ผู้ร่วมงานที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	2.85	0.61	มาก
24	ท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานเป็นอย่างดี	2.97	0.58	มาก
25	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	2.93	0.58	มาก
26	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ในกรมปลัดสัตว์	2.94	0.57	มาก
27	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเสมอ	2.75	0.71	มาก
28	ท่านมีโอกาสดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.74	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย		2.86	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) โดยประเด็นที่ท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.97) และประเด็นท่านมีโอกาสดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.74)

2) ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
29	ผู้บริหารกรมปศุสัตว์ของท่านมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการบริหารงานของกรมปศุสัตว์อย่าง ชัดเจน	2.82	0.82	มาก
30	การบริหารงานของหน่วยงานท่านมีการกำหนดสายบังคับ บัญชาและกำหนดหน้าที่ที่แน่นอน และชัดเจน	2.85	0.61	มาก
31	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร	2.75	0.69	มาก
32	บุคลากรทุกระดับมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบาย ข้อบังคับต่าง ๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน	2.53	0.69	มาก
33	นโยบายต่าง ๆ ของกรมปศุสัตว์สอดคล้องกับความต้องการ ของท่าน	2.54	0.65	มาก
34	ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารงานของกรมปศุสัตว์ เพราะทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว	2.57	0.64	มาก
35	ท่านสามารถนำนโยบายของกรมปศุสัตว์มาปฏิบัติได้จน บรรลุ	2.65	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย		2.67	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) โดยประเด็นการ
บริหารงานของหน่วยงานท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ที่แน่นอนและ
ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.85) และประเด็นบุคลากรทุกระดับมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อ
กำหนดนโยบายข้อบังคับต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.37	0.52	น้อย
2	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.66	0.47	มาก
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	2.73	0.49	มาก
4	ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	2.89	0.45	มาก
รวมเฉลี่ย		2.66	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.89) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.37)

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลุกสัตว์ในส่วนกลางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
36	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	2.46	0.65	น้อย
37	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากกรมปลุกสัตว์เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน	2.11	0.74	น้อย
38	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน	2.39	0.73	น้อย
39	สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	2.29	0.69	น้อย
40	หน่วยงานของท่านกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.35	0.68	น้อย
41	ท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานแจ้งไว้	2.72	0.77	มาก
42	หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ	2.25	0.72	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.37	0.52	น้อย

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.37) โดยประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานแจ้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.72) และประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนจากกรมปลุกสัตว์เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.11)

2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ข้อที่	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
43	หน่วยงานท่านส่งเสริมให้ปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ เช่น การฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ เป็นต้น	2.51	0.72	น้อย
44	การโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม	2.42	0.69	น้อย
45	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	2.75	0.59	มาก
46	ท่านเชื่อว่างานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคตของท่าน	2.83	0.78	มาก
47	หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม	2.57	0.74	มาก
48	ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีลักษณะที่ชัดเจน และเป็นธรรม	2.48	0.73	น้อย
49	ท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	3.07	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย		2.66	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยประเด็นท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นการโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.42)

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลัดทั่วไปในส่วนกลางด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ข้อที่	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
50	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	2.93	0.59	มาก
51	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ	2.67	0.63	มาก
52	กรมปลัดทั่วไปของท่านมีการประเมินผล ผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.85	0.69	มาก
53	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.47	0.80	น้อย
54	หน่วยงานท่านส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	2.75	0.78	มาก
55	ในองค์กรของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ท่านสามารถค้นคว้าเพื่อประกอบการทำงานได้อย่างสะดวก	2.63	0.71	มาก
56	ท่านมีอิสระที่ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	2.82	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย		2.73	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.73) โดยประเด็น ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.93) และประเด็นท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.47)

4) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อที่	ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
57	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	2.94	0.54	มาก
58	ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเอง	2.75	0.74	มาก
59	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว	2.92	0.59	มาก
60	สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน	3.07	0.54	มาก
61	ท่านมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ	2.61	0.73	มาก
62	ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	2.88	0.69	มาก
63	งานของท่านทำให้ชีวิตของท่านมีคุณค่า	3.03	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		2.89	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) โดยประเด็นสมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นท่านมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลาง

4.1 ผลของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลางในภาพรวม

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย
ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร(ปัจจัยเชิงจิต)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.296	.039	.458	7.637	.000
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.182	.063	.214	2.912	.004
ด้านลักษณะงาน	.169	.060	.184	2.814	.005

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด
รองลงมา คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลางในภาพรวม

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

ตัวแปร(ปัจจัยค้ำจุน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	.409	.039	.559	10.429	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.218	.042	.276	5.148	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ต่อค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร(ปัจจัยจูงใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.415	.049	.491	8.472	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ปัจจัย

งใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ผลของปัจจัยงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปร(ปัจจัยงใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	-000.1	.105	-.009	-.104	.917
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.179	.109	.160	1.641	.102

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.5 ผลของปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร(ปัจจัยค่าจุน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.497	.054	.519	9.126	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 ผลของปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร

ตัวแปร(ปัจจัยค่าจ้าง)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	.123	.072	.118	1.713	.088

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร

4.7 ผลของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ตัวแปร (ปัจจัยจูงใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.448	.040	.584	11.167	.000
ด้านลักษณะงาน	.287	.057	.264	5.045	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.8 ผลของปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปร(ปัจจัยเชิงจิต)	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.115	.073	.114	1.573	.117

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงในงานได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.9 ผลของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

ตัวแปร(ปัจจัยค้ำจุน)	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	.402	.049	.464	8.246	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.327	.053	.349	6.212	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.10 ผลของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ต่อโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร(ปัจจัยจูงใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.410	.038	.513	10.671	.000
ด้านลักษณะงาน	.449	.055	.395	8.219	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.11 ผลของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปร(ปัจจัยจิตใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.102	.070	.097	1.456	.147

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.12 ผลของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ต่อโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร(ปัจจัยค้ำจุน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	.431	.050	.476	8.603	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.340	0.54	.347	6.278	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.13 ผลของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปร(ปัจจัยจิตใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.441	.057	.457	7.723	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.14 ผลของปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ต่อด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร(ปัจจัยจิตใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	0.074	.093	.071	.797	.426
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.063	.060	.087	1.057	.292

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

4.15 ผลของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงานต่อด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตัวแปร(ปัจจัยคำจูน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.417	.048	.502	8.724	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.16 ผลของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร(ปัจจัยคำจูน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.084	.063	.093	1.330	.185

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปวิเคราะห์ และนำเสนอ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง โดยแบ่งในแต่ละด้านดังนี้

5.1 ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตารางที่ 4.33 จำนวนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน
1. ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ	3
2. สถานที่ทำงานแออัด คับแคบ ขาดแคลนที่จอดรถ	2
3. ขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2
4. เงินเดือนได้ตรงกับวุฒิที่ได้รับและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1
5. ปัญหาการจราจรในการเดินทาง	1
6. การปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	1
7. บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน	1
รวม	11

จากตารางที่ 4.33 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ มากที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 37.3) รองลงมา ปัญหาสถานที่ทำงาน

แอ๊ด คับแคบ ขาดแคลนที่จอดรถ และขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 18.2)

ตารางที่ 4.34 จำนวนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน
1. ควรจัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือด้านค่าครองชีพของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน เช่น รถรับส่ง ปรับปรุงโรงอาหาร ที่พักอาศัย ห้องน้ำ ความสะดวกในการเดินทาง ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	9
2. ปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ เช่น มีคณะกรรมการกลางของหน่วยงาน	5
3. ควรมีการอบรมหลักสูตรให้กับพนักงานทุกระดับ เช่น ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และมีการพัฒนาแหล่งความรู้ เช่น ห้องสมุด	3
4. ควรจัดกิจกรรมสำหรับการออกกำลังกาย หรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กีฬาสี	3
5. ควรย้ายสถานที่ทำงานไปอยู่ชานเมือง เพื่อป้องกันปัญหาการจราจรติดขัดในเมือง หรือมีนโยบายสามารถปฏิบัติงานใกล้ที่พักอาศัย	3
6. การเปลี่ยนผู้บริหารในระยะสั้นๆหรือ พนักงานลาออกบ่อย ไม่มีผลดีต่อองค์กร ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง ควรมีการวางแผนการทดแทนอัตรากำลังในระยะยาว	2
7. ควรมีการจัดสรรรางวัลโบนัส เป็นขวัญและกำลังใจ	2
8. ปรับปรุงอาคารสถานที่ เช่น รางร่อนน้ำฝน ปรับพื้นที่สีเขียว สร้างอาคารจอดรถ	2
9. ควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทน	2
10. ปรับปรุงภาระงานให้มีความชัดเจน และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับงานในแต่ละสายเท่ากัน	2
11. ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักองค์กร สามัคคี	1
12. ควรมีการจัดทำประกันชีวิตรถยนต์ราชการ รวมทั้งประกันชีวิตบุคคล	1
13. ควรมีสวัสดิการสินค้าอุปโภคบริโภคมาขายในราคาถูกลงกว่าท้องตลาด	1
14. ควรมีการจัดการศึกษาดูงาน อบรมนอกสถานที่	1
รวม	37

จากตารางที่ 4.34 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความ
คิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ควรจัดให้มีสวัสดิการและ
บริการเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือด้านค่าครองชีพของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะ
เศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน เช่น รถรับส่ง ปรับปรุงโรงอาหาร ที่พักอาศัย ห้องน้ำ ความสะดวก
ในการเดินทาง ตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากที่สุด จำนวน 9 คน (ร้อยละ 24.3) รองลงมา ปรับปรุงระบบ
การประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ เช่น มีคณะกรรมการกลางของหน่วยงาน
จำนวน 5 คน (ร้อยละ 13.5)

