

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ ส่วนแรกเป็นการสรุปผลวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนถัดมาเป็นการนำผลการวิจัย มาอภิปรายผล และส่วนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลาง

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 803 คน โดยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 267 ราย โดยคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่งยกร่างแบบสอบถามโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา ขั้นที่สอง นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่สาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ในส่วนภูมิภาคจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.970

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจำนวน 267 คน เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มาจากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวม ทั้งจากหน่วยงานของรัฐ หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีสถิติเชิงสำรวจโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 49.8) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 193 คน (ร้อยละ 72.3) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 109 คน (ร้อยละ 40.8) มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 103 คน (ร้อยละ 38.6)

1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต

ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.89) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.37) ผลการศึกษารายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.37) โดยประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานแจ้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.72) และประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนจากกรมปลัดัวเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.11)

2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยประเด็นท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นการโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.42)

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.73) โดยประเด็น ท่านมีโอกาสรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.93) และประเด็นท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.47)

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

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปลัดัว ในส่วนกลาง

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปลัดัวในส่วนกลาง

ผลการศึกษา ปัจจัยจูงใจ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

(ค่าเฉลี่ย 2.90) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.56) และเมื่อแยกรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.90) โดยประเด็นงานที่ท่านรับผิดชอบ มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นหน่วยงานของท่าน มีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.73)

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.94) และประเด็นท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือหรือให้เกียรติท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.65)

3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.56) โดยประเด็นท่านได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.76) และประเด็นท่านมีโอกาสปรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ผลการศึกษา ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.77) โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86) และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.67) แยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) โดยประเด็นท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.97) และประเด็นท่านมีโอกาสร่วมสร้างสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่างๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.74)

2) ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) โดยประเด็นการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ที่แน่นอนและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.85) และประเด็นบุคลากรทุกระดับมี

โอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบายข้อบังคับต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.53)

2. ผลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลางในภาพรวม ผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแยกรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร

2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

1. ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ มากที่สุด จำนวน 3 คน รองลงมา ปัญหาสถานที่ทำงานแออัด คับแคบ ขาดแคลนที่จอดรถ และขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 2 คน

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ควรจัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือด้านค่าครองชีพของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน เช่น รถรับส่ง ปรับปรุงโรงอาหาร ที่พักอาศัย ห้องน้ำ ความสะดวกในการเดินทาง ตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากที่สุด จำนวน 9 คน รองลงมา ปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ เช่น มีคณะกรรมการกลางของหน่วยงาน จำนวน 5 คน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก โดยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ โดยแยกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก เพราะกรมปศุสัตว์ เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งตามระเบียบการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี อีกจำนวนมาก ซึ่งหากเปรียบเทียบกับการทำงานของภาคเอกชน ถือว่าเจ้าหน้าที่ของกรมมีเวลาในการพักผ่อน และมีเวลาที่จะอยู่กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากการทำงานเจ้าหน้าที่สามารถใช้เวลาดังกล่าวในการออกกำลังกาย ดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และทำกิจกรรม หรืองานอดิเรกที่ตนเองชื่นชอบได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ หนึ่งในนั้นคือ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในระดับมาก เพราะเจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจาก

การฝึกอบรม และการพัฒนา ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งองค์กรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมดูงาน และเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการทำงานมากเพียงพอ ทำให้สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก รวมทั้งมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจง/อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญคือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก เพราะเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ มีความมั่นใจว่าการรับราชการนั้น มีความมั่นคงมากกว่าการทำงานในภาคเอกชน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญคือความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งองค์กรควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรและในสายงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นที่ยอมรับของสมาชิกครอบครัวด้วย

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับน้อย เพราะเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ได้รับเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เหมือนกับข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น ซึ่งหากพิจารณาระดับเงินเดือนจะพบว่าอยู่ในระดับที่ไม่พอเพียงกับค่าครองชีพมาตรฐานในปัจจุบัน ทำให้เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์มีภาระหนี้สินเกิดขึ้น ซึ่งสาเหตุมาจากการซื้อที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ทำเหมือนกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนายสุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ผลการศึกษา ในภาพรวม เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่างานปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด ซึ่งแสดงว่า ยังมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมาก บุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีการจูงใจของเฮอริสเบิร์ก และคณะ โดยกล่าวว่าปัจจัยจูงใจอันได้แก่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กล่าวคือเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ด้านความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตนเองความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดยการจัดงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นปัจจัยที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นในระดับต่ำสุด เมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจอีก 2 ด้าน คือ ลักษณะงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งบ่งชี้ว่าหากมีการพิจารณาปรับกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เช่น ปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ โดยจัดให้มีคณะกรรมการกลางของหน่วยงานทั้งผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้กระบวนการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน

และยุติธรรมมากยิ่งขึ้นจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม และพัฒนาแหล่งความรู้ให้มีความทันสมัย หลากหลาย ก็ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ผลการศึกษา ในภาพรวม เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด ซึ่งแสดงว่ายิ่งนโยบายและการบริหารงาน มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง บุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัลด์เบิร์ก และคณะซึ่งทฤษฎีนี้มุ่งตอบคำถามว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” โดย เฮอรัลด์เบิร์ก กล่าวว่าปัจจัยด้านที่สำคัญคือ นโยบายและการบริหารซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดความชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นในระดับต่ำสุด เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งบ่งชี้ว่าหากมีการส่งเสริมให้ทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร อาทิ การจัดกิจกรรมสำหรับการออกกำลังกาย หรือกิจกรรมกีฬาในองค์กร เพื่อช่วยสร้างความรัก ความสามัคคี และยังเป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสทำความรู้จักกัน อันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน และบุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นการมีโอกาสปรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องดังนั้นองค์กร ควรเน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชา ใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ และยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงตรง และนำไปใช้อย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากผลงานของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก เพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และควรวางระบบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อป้องกันระบบอุปถัมภ์ รวมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร ทำงานวิจัยให้มากขึ้น เพื่อโอกาสในการก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะในประเด็นผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรเน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชา ให้

ความสำคัญให้เกียรติ และยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา อยู่เสมอ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

3.1.3 ด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะในประเด็นหน่วยงานมีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อาทิ การเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศ และการไปศึกษาดูงานยังองค์กรต่างๆ ที่มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

3.1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุดในประเด็นบุคลากรทุกระดับมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบายข้อบังคับต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน ดังนั้นองค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ และรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งภายในองค์กร ในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งการเน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาส และยอมรับฟังคำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะของบุคลากร ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในประเด็นการมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรจัดกิจกรรมประเภทต่างๆ เช่น การจัดกีฬา หรือการจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันทำกิจกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลที่ดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.6 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับค่าตอบแทนจากกรมปศุสัตว์เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน ดังนั้นองค์กร ควรเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับเงินเดือน ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรพิจารณาปรับเพิ่มสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา และค่ารักษาพยาบาล ให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการปรับปรุงกระบวนการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ โดยกำหนดแนวทางการปรับปรุง และนำไปปรับใช้อย่างจริงจัง เพื่อการอำนวยความสะดวก และรวดเร็ว อันจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

3.1.7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะในประเด็นการโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยนำระบบยุติธรรม หรือหลักความรู้

ความสามารถ มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยให้ดำเนินการไปตามหลักการอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

3.1.8 ด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเข้าศึกษาต่อยังสาขาที่ต้องการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพการงาน รวมทั้งยังช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.9 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะในประเด็นการมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กร ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายให้มากยิ่งขึ้น เช่นการจัดกิจกรรมเดินแอโรบิกหลังเลิกงาน และการจัดเตรียมพื้นที่สำหรับการออกกำลังกายประเภทต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง และลดการเกิดโรคภัยไข้เจ็บได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาห้องสมุด ให้มีหนังสือที่เหมาะสม และทันสมัย เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลาง ได้ เช่น ตัวแปรทางด้านครอบครัว การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติส่วนกลาง กับ เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนอื่นๆ เช่น สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัย เป็นต้น