# คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์

**กษิดิ์เดช วิเชียร[1*] ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง[2]**

# The Quality of Work Life Affecting the Performance Efficiency of Personnel in the Central Administrative Offices of the Department of Livestock Development

**Kasidet Wichian[1*] Chairat Wongkitrungruang [2]**

**Received** 28/04/2025 **Revised** 31/05/2025 **Accepted** 04/06/2025
https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.7608

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (2) บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์

## Abstract

This research aimed (1) to study personal factors, quality of working life and work efficiency of personnel in the Department of Livestock Development. (2) to compare work performance classified by personal factors and (3) to find the relationship between quality of working life and work performance.

[1] หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Master of Arts (Social Development and Administration), Faculty of Social Sciences, Kasetsart University Kasidet.wic@ku.th
[2] คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
E-mail: [1]Kasidet.wic@ku.th [2]fgracrw@ku.ac.th
* Corresponding author e-mail: Kasidet.wic@ku.th

The sample group consisted of 335 personnel from the central department of the Department of Livestock Development. The research instrument was a closed-ended questionnaire. The statistics used in the research were numbers, percentages, means, standard deviations, t-tests, one-way analysis of variance, and Pearson's correlation coefficient at a statistical significance level of 0.05. The research results are as follows: (1) The Central Department of the Department of Livestock Development has an opinion on the overall quality of working life at a very agree level, and the personnel of the central department of the Department of Livestock Development have an opinion on the overall efficiency of work at a very agree level. (2) Personnel of the central department of the Department of Livestock Development with different ages, status, education levels and work experience resulted in overall work efficiency that was significantly different at the 0.05 statistical level. (3) Quality of working life in terms of adequate and fair compensation, personnel development, career advancement, personal rights, and democracy in work. In terms of life-life balance, social integration or collaboration, work environment, and social relations, there is a relationship with the overall performance of personnel in the Department of Livestock Development, in accordance with the hypothesis.

**Keywords:** quality of working life, quality of work performance, Department of Livestock Development

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ถูกจัดทำขึ้นโดยยึดตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) อันเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศซึ่งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มีเป้าหมายในการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศ 4.0 ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและคุณค่างานบริการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาทุกภาคส่วน ทุกกลุ่มอาชีพทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคในทุกขั้นตอนของแผนดังกล่าว เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จภายใต้สภาวะทางสังคมที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้นั้น จะต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีทรัพยากรบุคคล (Human Resources) เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลจึงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ทั้งด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา (มธุริน แจ่มแจ้ง, 2563; Petersen & Plowman, 1953; Vashum & Jayakumar, 2012) โดยองค์กรที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากการมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การมีสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่น ๆ การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลากรรู้ว่างานนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562; สุฑาภรณ์ เกตุแดง, 2565; Walton, 1973)

กรมปศุสัตว์เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ดูแลและส่งเสริมการพัฒนาการเลี้ยงสัตว์ในประเทศไทย โดยมีหน่วยงานส่วนกลางที่รับผิดชอบการดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหาร จำนวน 11 หน่วยงาน ด้านการผลิตและส่งเสริม จำนวน 6 หน่วยงาน ด้านสุขภาพสัตว์ จำนวน 5 หน่วยงาน และด้านมาตรฐาน จำนวน 3 หน่วยงาน โดยกรมปศุสัตว์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล และได้กำหนดยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับความสามารถบุคลากรด้านการปศุสัตว์สู่ความเป็นมืออาชีพ (กรมปศุสัตว์ และศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2568) แต่ปัจจุบันยังไม่เคยมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์เพื่อนำไปพัฒนาแผนตามยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2566 – 2570

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ โดยคาดหวังว่าผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ได้ในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Petersen & Plowman (1953) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นต้องมีคุณภาพสูง ทั้งในด้านความถูกต้อง ความครบถ้วน และการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ การที่งานมีคุณภาพจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การมุ่งเน้นที่คุณภาพของงานยังช่วยลดความผิดพลาดและการทำงานซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การที่งานมีคุณภาพสูงนั้นยังแสดงให้เห็นถึงความสามารถและความชำนาญของบุคลากร

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานต้องออกมาตรงตามที่องค์กรต้องการ และต้องสามารถผลิตงานได้ในปริมาณที่เหมาะสม การวางแผนบริหารเวลาและการจัดลำดับความสำคัญของงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและปริมาณที่กำหนด การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ในปริมาณที่เหมาะสมและตามเป้าหมายที่วางไว้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความล่าช้าและเพิ่มความสะดวกในการทำงานได้

3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความเหมาะสมและทันเวลา การใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนด จะช่วยลดความล่าช้าในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ทันตามกำหนดและลดความเครียดในการทำงาน การวางแผนล่วงหน้าและการจัดการเวลาอย่างมีระบบจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นศึกษาถึงประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรตามของการวิจัย (Dependent Variable)

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคล

Schiffman & Kanuk (2007) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic) หรือข้อมูลส่วนบุคคล ว่าเป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่อธิบายพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลได้ จากงานวิจัยในอดีตนั้น งานวิจัยของมุสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน งานวิจัยของอรวรา กล้าหาญ (2564) พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของนวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดให้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน เป็นตัวแปรอิสระของการวิจัย (Independent Variable)

**แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Walton (1973) ได้กำหนดเกณฑ์ 8 ด้านในการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมตามผลงานและความสามารถของตนเอง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง แต่ยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานด้วย

2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (Development of human capacities) การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะและความสามารถที่มี และการส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความรู้ในงานที่ทำ จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถเติบโตในอาชีพได้

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Career growth) การให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายงานและการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีอนาคตในองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงาน การมีแนวทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนจะช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในองค์กร

4. สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน (Personal rights and workplace democracy) การที่องค์กรให้สิทธิส่วนบุคคลและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง การมีประชาธิปไตยในการทำงานช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดทิศทางของงานที่ทำ

5. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ (Work-life balance) การสามารถจัดการเวลาและภาระงานได้อย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรสามารถมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัว ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การมีสมดุลที่ดีจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพดี

6. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน (Social integration) การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะมีความสุขในการทำงานและมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safe and healthy working conditions) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม ช่วยลดความเครียดและความเสี่ยงต่อสุขภาพ บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีจะมีความมั่นใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance of work) การที่บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีผลกระทบต่อสังคม ช่วยให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การมีความภาคภูมิใจในงานจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงาน

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยกำหนดให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นตัวแปรอิสระของการวิจัย (Independent Variable)

**สมมติฐาน**

1. บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน

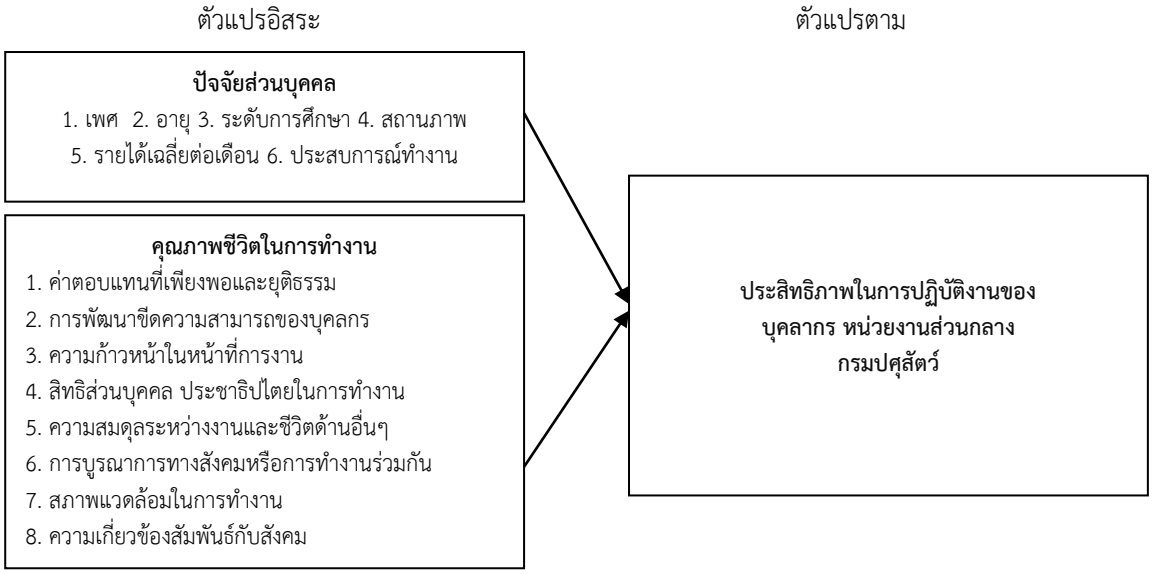
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

**ภาพ 1**

กรอบแนวคิดในการวิจัย




## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) อาศัยแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended questionnaire) มีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร คือ บุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4,134 คน (กรมปศุสัตว์ และศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2568)

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ผลจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non – probability sampling) ด้วยการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนโดยที่กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะตามที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีคุณสมบัติในการตอบคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลาง จำนวน 335 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปลายปิด (Closed – ended questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ที่มีค่ามากกว่า 0.50 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพบว่ามีค่า Cronbach's alpha รวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.952 โดยคุณภาพชีวิติในการทำงานมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.959 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.911 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นใน

ระดับสูงมาก (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) จึงนำแบบสอบถามนี้ไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยสร้างลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form แล้วตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของลิงก์แบบสอบถาม จากนั้นจึงส่งลิงก์แบบสอบถามนี้ไปยังช่องทางการสื่อสารของบุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลาง ได้แก่ แอปพลิเคชั่นไลน์ ผ่านไลน์กลุ่ม (Line group) เมื่อได้รับข้อมูลครบตามที่กำหนดไว้แล้วจึงปิดรับการตอบกลับแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้รับไปประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผ่านโปรแกรมประมวลผลต่อไป

**สถิติที่ใช้ในการวิจัย**

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferrential statistics) ประกอบด้วยสถิติการทดสอบค่าที (t – test) สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANNOVA/F - test) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีมาตรวัดแบบ Nominal scale และ Ordinal scale และ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีมาตรวัดแบบ Interval scale กำหนดตามมาตรวัดระดับของ Likert’s scale (วัลลภ วรัฐฉัตรานนท์, 2562)

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน มีมาตรวัดแบบ Interval scale

## ผลการวิจัย

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำนวน 335 คน มีผลการวิจัยดังนี้

**1. ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์**

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำนวน 335 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน (ร้อยละ 65.50) และเพศชาย จำนวน 116 คน (ร้อยละ 34.60)

อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 211 คน (ร้อยละ 63.00) รองลงมา 20 - 29 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 20.30) 40 - 49 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 15.20) และ 50 - 59 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.50)

สถานภาพโสด จำนวน 184 คน (ร้อยละ 54.90) รองลงมา สมรส จำนวน 138 คน (ร้อยละ 41.20) แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.70) และหย่าร้าง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.20)

ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน (ร้อยละ 53.70) รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 122 คน (ร้อยละ 36.40) ปริญญาโท จำนวน 27 คน (ร้อยละ 8.10) และปริญญาเอก จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.80)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 217 คน (ร้อยละ 64.80) รองลงมา 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 105 คน (ร้อยละ 31.30) 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.70) และมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.20)

ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 158 คน (ร้อยละ 47.20) รองลงมา 11 - 15 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 25.10) 1 - 5 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 18.50) และตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 31คน (ร้อยละ 9.30)

**ตาราง 1**
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม

| **คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** |
|---|---|---|---|
| ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม | 3.88 | 0.57 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร | 3.91 | 0.49 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.94 | 0.51 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน | 3.93 | 0.57 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่น | 3.68 | 0.70 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | 3.72 | 0.64 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.76 | 0.64 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม | 3.92 | 0.53 | เห็นด้วยมาก |
| **รวม** | **3.88** | **0.47** | **เห็นด้วยมาก** |

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.92) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

**ตาราง 2**
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

| **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** |
|---|---|---|---|
| ด้านคุณภาพงาน | 3.99 | 0.60 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านความรวดเร็วในการทำงาน | 3.93 | 0.62 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านปริมาณงาน | 4.12 | 0.56 | เห็นด้วยมาก |
| **รวม** | **3.90** | **0.51** | เห็นด้วยมาก |

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมา ด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) และด้านความรวดเร็วในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ตามลำดับ

**2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

**ตาราง 3**

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | p - Value | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ด้านคุณภาพงาน | ด้านความรวดเร็วในการทำงาน | ด้านปริมาณงาน | ภาพรวม |
| เพศ | 0.809 | 0.323 | 0.100 | 0.225 |
| อายุ | 0.054 | 0.142 | 0.059 | **0.003**** |
| สถานภาพ | 0.573 | 0.974 | 0.451 | **0.014*** |
| ระดับการศึกษา | 0.215 | **0.016*** | 0.451 | **0.014*** |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 0.980 | 0.124 | 0.985 | 0.062 |
| ประสบการณ์การทำงาน | 0.168 | 0.855 | 0.432 | **0.029*** |

**ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน และภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน**

**ตาราง 4**

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์โดยภาพรวม

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ด้านคุณภาพงาน | ด้านความรวดเร็วในการทำงาน | ด้านปริมาณงาน | ภาพรวม |
|---|---|---|---|---|
| ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม | 0.059 | -0.022 | -0.015 | **0.343**** |
| | (0.282) | (0.695) | (0.781) | **(0.000)** |
| การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร | 0.009 | 0.006 | -0.028 | **0.465***** |
| | (0.871) | (0.910) | (0.612) | **(0.000)** |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | -0.049 | -0.044 | -0.099 | **0.502**** |
| | (0.372) | (0.427) | (0.070) | **(0.000)** |

**ตาราง 4**
การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลาง กรมปศุสัตว์โดยภาพรวม (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ด้านคุณภาพงาน | ด้านความรวดเร็วในการทำงาน | ด้านปริมาณงาน | ภาพรวม |
|---|---|---|---|---|
| สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน | 0.059 | 0.039 | 0.049 | **0.684**$^{***}$ |
| | (0.285) | (0.472) | (0.375) | **(0.000)** |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่น | -0.012 | -0.009 | -0.034 | **0.333**$^{***}$ |
| | (0.830) | (0.864) | (0.540) | **(0.000)** |
| การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | 0.013 | -0.035 | -0.091 | **0.498**$^{***}$ |
| | (0.817) | (0.519) | (0.098) | **(0.000)** |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.001 | -0.042 | -0.069 | **0.462**$^{***}$ |
| | (0.980) | (0.446) | (0.206) | **(0.000)** |
| ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม | **0.179**$^{**}$ | **0.159**$^{**}$ | **0.175**$^{**}$ | **0.394**$^{***}$ |
| | **(0.001)** | **(0.004)** | **(0.001)** | **(0.000)** |

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001; **ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ปรากฏผลดังนี้

ตัวแปรทุกตัวของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้แบ่งเป็น (1) ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน (r = 0.684) (2) ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (r = 0.502) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (r = 0.498) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (r = 0.465) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (r = 0.462) (3) ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (r = 0.343) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ (r = 0.333) แต่มีเพียง 1 ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับรายด้านทุกด้านของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (r = 0.179) ด้านปริมาณงาน (r = 0.175) และด้านความรวดเร็วในการทำงาน (r =0.159) ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 หมายความว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 หมายความว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**อภิปรายผล**

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ โดยการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 - 39 ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท และประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี เนื่องจากบุคลากรอยู่ในช่วงวัยทำงานและได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์นี้มาเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี สอดคล้องกับ งานวิจัยของมุสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ที่พบว่าบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทธนีย์ ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย สัชนธนพัฒน์ธาดา (2565) ที่พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากลักษณะทางประชากรของบุคลากรส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่แตกต่างกันทำให้มีการเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และก่อให้เกิดทัศนคติที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบมากกว่าคนที่อายุน้อย คนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีการพิจารณารายละเอียดของข้อมูลมากกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานนานกว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้รวดเร็วกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของมุสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรา กล้าหาญ (2564) ที่พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของมุสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญ กัญจนาทิพย์ (2565) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทธนีย์ ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย สัชนธนพัฒน์ธาดา (2565) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรา กล้าหาญ (2564) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานมี

ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ที่พบว่า ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM หากพิจารณาแล้วจะพบว่าบุคลากรในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรรัฐวิสาหกิจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันจากระบบการทำงานและการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานในแนวทางที่คล้ายคลึงกันตามนโยบายหลักจากรัฐบาล

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพ ความรวดเร็ว และปริมาณงานเดียวกัน จากงานในหน้าที่ไม่ได้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเพศของผู้ปฏิบัติงาน และส่วนของรายได้ต่อเดือนที่เกิดจากอัตราเงินเดือนตามระบบราชการที่มีอัตราที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน และบุคลากรรับทราบเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งทำให้บุคลากรแต่ละคนอยู่บนกฎเกณฑ์เดียวกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเนอแนะต่อกรมปศุสัตว์ดังนี้

1. เนื่องจากด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพ ซึ่งเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ และสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงทางกายภาพในการทำงาน

2. เนื่องจากด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจึงต้องสร้างโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ วางแผนการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นมาตรฐาน จากการที่องค์กรให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ ๆ

3. เนื่องจากด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรจัดการให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ ได้ทราบหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่ชัดเจน มีโอกาสได้ทำหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น ได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ และมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น

4. เนื่องจากด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงานควรมีนโยบายการให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการงาน สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว การพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น และผู้บังคับบัญชาของไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

5. เนื่องจากด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่นควรจัดการให้บุคคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย มีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรกอื่น ๆ มีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และให้บุคลากรมีการจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม

6. เนื่องจากด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันควรให้มีความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเสมอ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมร่วมเป็นอย่างดี และในการปฏิบัติงานจะมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล

7. เนื่องจากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดการให้สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือใช้ในการทำงานมีอย่างเพียง และเหมาะสมในการทำงาน หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินของราชการ หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินส่วนบุคคล หน่วยงานมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี

8. เนื่องจากด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ควรจัดการให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าหน่วยงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ ออกแบบลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม และทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความผิดชอบต่อสังคม

**ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป**

1. การวิจัยครั้งถัดไปควรทำการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร หรือความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview) เพื่อศึกษาถึงประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่งานวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถออธิบายได้ทั้งหมด

## รายการอ้างอิง

กรมปศุสัตว์ และศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2568). ***แผนปฏิบัตการภายใต้ แผนยุทธศาสตร์กรมปศุสตว์ พ.ศ. 2566 -2570***. https://planning.dld.go.th/th/images/stories/section-5/2566/DLD_Strategy_2023_2027.pdf

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). ***สถิติสำหรับงานวิจัย*** (พิมพ์ครั้งที่ 12). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวรัตน์ เพชรพรหม. (2562). ***วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*** [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3748/1/RMUTT-167491.pdf

ปริญ กัญจนาทิพย์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. ***วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9***(7), 1-20.

มธุริน แจ่มแจ้ง. (2563). ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเองคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ***วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 3***(1), 42-42.

มุสตอฟา หมัดบินเฮด. (2564). ***คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*** [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17475

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. ***วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8***(S), .11-28. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/243621/164915

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). ***คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*** [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://doi.org/10.14457/TU.the.2015.998

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). ***พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ***. https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue

สุฑาภรณ์ เกตุแดง. (2565). ***คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก*** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. TU Digital Collections. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4209/1/621220082.pdf

สุภัทธนีย์ ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย วัชรธนพัฒน์ธาดา. (2565). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร. ***วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7***(2), 248-267.

อรวรา กล้าหาญ. (2564). ***คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่***. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Petersen, E. & Plowman, E. G. (1953). ***Business organization and management*** (3rd ed.). Irwin.

Schiffman, Leon G. & Kanuk, Leslie Lazar. (2007). ***Consumer behavior*** (9th ed.). Prentice – Hall.

Vashum, K. T. & Jayakumar, S. (2012). Methods to estimate above-ground biomass and carbon stock in natural forests-A review. ***Journal of Ecosystem and Ecography, 2***(4), 1-7. https://doi.org/10.4172/2157-7625.1000116

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. ***Sloan Management Review, 15***, 11-21.