



คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง

Quality of Working Life of Personnel of the Central Department of Internal Trade

แคอาัย สุวรรณภานุ

ภิรดา ชัยรัตน์

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Khaeai Suwanphanu

Pirada Chairatana

Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences kasetsart university

Corresponding Author, E-mail: khaeai.s@ku.th

วันที่รับบทความ: 28 กรกฎาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 30 ตุลาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 1 พฤศจิกายน 2567

Received: July 28, 2024; Revised: October 30, 2024; Accepted: November 1, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) จำนวน 210 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; บุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง

Abstract

The objectives of this research were to study the level of quality of working life among personnel at the Department of Internal Trade (Central Office) and to compare the quality of working life based on personal factors. The sample consisted of 210 personnel from the Central Department of Internal Trade (Central Office). The researcher employed a stratified

random sampling method and collected data using questionnaires. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA, with statistical significance set at the .05 level.

The results indicated that the overall quality of working life of personnel at the Department of Internal Trade (Central Office) was at a moderate level. Hypothesis testing revealed that sample groups differentiated by personal factors such as gender, age, marital status, educational level, personnel type, and salary did not show significant differences in quality of working life. However, sample groups with different lengths of work experience exhibited significant differences in quality of working life at the .05 level.

Keywords: Quality of Working Life; Personnel of the Central Department of Internal Trade

บทนำ

คุณภาพในชีวิตการทำงานเป็นที่รู้จักกันทั่วไปในประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศในแถบยุโรปได้ให้ความสำคัญในตัวผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การให้ความสำคัญใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ควรกระทำ คุณภาพชีวิตในการทำงานมิใช่เพียงแต่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือกำหนดเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงสถานะของบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มทุนประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร (วรชยา ศิริวัฒน์, 2561: 146)

กรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เป็นหน่วยงานส่วนราชการ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งทำหน้าที่ดูแลแก้ปัญหาสินค้าขาดแคลนและขึ้นราคา ดูแลราคา ปริมาณสินค้าและบริการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและมีความเป็นธรรม สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการค้า รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร ให้มีศักยภาพในการแข่งขัน เข้าถึงกลไกการส่งเสริมตลาดรูปแบบต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรในกรมการค้าภายในต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นภาระที่หนักหน่วงบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลางจึงต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

การบริหารทรัพยากรบุคคลและการดูแลเจ้าพนักงานของกรมการค้าภายในนั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงแรงงานกำหนดไว้ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร ซึ่งที่ผ่านมานั้นพบว่ากรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) มีการส่งเสริมอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากร มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมในทุกมิติ อีกทั้งกรมการค้าภายใน

(ส่วนกลาง) มีค่านิยมในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้โอกาสบุคลากรเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ กรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ (กรมการค้าภายใน, 2563 : 12-13) ซึ่งที่ผ่านมาพบว่าคุณภาพของกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อันส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก (สุทธิดา แก่นมีผล, 2563 : 6) เนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่องค์กรมีอยู่นั้นได้จัดทำขึ้นก่อนการเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคดังกล่าว จึงส่งผลกระทบต่อความสอดคล้องของยุทธศาสตร์กับการปฏิบัติจริงของบุคลากรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์แวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี เพื่อจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เพื่อกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 402 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน ณ วันที่ 14 มีนาคม 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกำหนดขึ้นตามกรอบแนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร อายุงาน อัตราเงินเดือน

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลางที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ความยุติธรรมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับความเห็นไว้

จากการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังกล่าวข้างต้น หากนำคะแนนของข้อมูลในส่วนมาหาค่าเฉลี่ยจะพบว่ามีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 5.00 คะแนน และค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จะเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงบันดาลใจประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง จากหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังกล่าว ผู้ศึกษาแบ่งอันตรายภาคขึ้นออกเป็น 5 ชั้น และความกว้างของอันตรายภาคขึ้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 โดยใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ดังนี้ (Fisher อ้างถึงในชัชวาล เรื่องประพันธ์, 2539)

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้มีความเที่ยงตรงและรัดกุม ก่อนการทดลองใช้

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	112.60	78.80	0.734	0.895
A2	112.80	79.49	0.465	0.899
A3	112.63	77.82	0.839	0.894
A4	112.70	77.45	0.694	0.891



วารสารวิชาการรัตนบุศย์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 : กันยายน – ธันวาคม 2567

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A5	113.10	78.58	0.659	0.896
A6	112.86	78.92	0.474	0.887
A7	111.13	77.55	0.657	0.892
A8	114.87	74.90	0.472	0.881
B1	113.23	82.00	0.061	0.914
B2	113.50	83.22	0.482	0.899
B3	115.43	80.98	0.471	0.897
B4	116.70	79.56	0.497	0.899
B5	111.54	79.28	0.477	0.888
C1	110.67	79.05	0.656	0.898
C2	118.32	78.67	0.537	0.987
C3	112.80	80.80	0.694	0.898
C4	117.54	79.55	0.457	0.896
C5	119.87	80.59	0.535	0.898
C6	120.10	80.04	0.589	0.899
D1	121.30	79.97	0.597	0.897
D2	119.45	79.20	0.390	0.902
D3	115.42	78.51	0.543	0.899
D4	119.65	78.59	0.604	0.897
D5	117.51	77.68	0.575	0.897
E1	118.29	79.44	0.313	0.905
E2	122.80	81.80	0.684	0.899
E3	127.54	79.50	0.447	0.896
E4	119.67	81.59	0.565	0.898
E5	120.10	80.04	0.589	0.899
E6	121.30	79.97	0.597	0.897
F1	119.45	79.20	0.390	0.902
F2	115.42	78.51	0.543	0.899

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F3	113.50	83.22	0.482	0.899
F4	115.33	81.98	0.451	0.893
F5	116.70	79.56	0.497	0.899
G1	111.54	79.28	0.477	0.838
G2	118.29	79.44	0.313	0.905
G3	110.76	78.79	0.637	0.891
G4	109.87	79.61	0.352	0.913
G5	118.29	79.44	0.313	0.905
G6	100.71	78.79	0.637	0.892
H1	111.87	79.61	0.352	0.913
H2	113.80	78.40	0.389	0.901
H3	118.21	78.67	0.537	0.987
H4	112.80	81.80	0.694	0.895

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE(ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 44 Alpha = 0.89

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Tryout) โดยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยใช้สูตร Conbrach (Alpha – Coefficient) จากการทดสอบพบว่า ค่าถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง จำนวน 45 ข้อ ค่าแอลฟาเท่ากับ .963 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.7 จึงยอมรับแบบสอบถามที่ทำการทดสอบ

วิธีการเก็บข้อมูล

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
2. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง จำนวน 210 คน
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล
4. นำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) มาดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการประมวลผลทางการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ 1. หาค่าร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) 3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) 4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มตามตัวแปรเพศ โดยใช้การทดสอบด้วย t-test 5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร ที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และอัตราเงินเดือน โดยใช้สูตรวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) 6. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) เป็นรายคู่ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ปรากฏผลดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 2 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าภายในส่วนกลาง (n = 210)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.85	0.87	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.46	0.63	ดี
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.42	0.71	ดี
4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.37	0.78	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.40	0.76	ปานกลาง
6. ความยุติธรรมในองค์การ	3.42	0.77	ดี
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.30	0.86	ปานกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.46	0.77	ดี
ภาพรวม	3.33	0.76	ปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อเดียว ส่วนปัจจัยอื่นนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรอิสระ	ระดับนัยสำคัญSig.	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	0.10		✓
2. อายุ	0.61		✓
3. สถานภาพสมรส	0.09		✓
4. ระดับการศึกษา	0.44		✓
5. ประเภทบุคลากร	0.08		✓
6. อายุงาน	0.00*	✓	
7. อัตราเงินเดือน	0.09		✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน(ส่วนกลาง)
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สิทธิและความคุ้มครองในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมการค้าภายในเป็นหน่วยงานของภาครัฐจึงต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานในการรักษาสิทธิและคุ้มครองบุคลากรให้ได้รับการดูแลคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะเก็บออม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้ค่าตอบแทนของบุคลากรไม่เพียงพอหรือมีจำนวนจำกัดแก่การดำรงชีวิตเท่านั้น ไม่เหลือเพียงพอต่อการเก็บออมทำให้บุคลากรไม่มีเงินสำรองในการดำรงชีวิต จึงไม่มีเงินสำรองสำหรับใช้จ่ายเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีคุณภาพชีวิตในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่อำนวยความสะดวกทำให้ทำงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรยังให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่ในระดับต่ำ และใช้บริการอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่พนักงานที่องค์กรจัดให้ไม่สม่ำเสมอทำให้สถานที่ในการจัดกิจกรรมไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ตั้งใจไว้

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีคุณภาพชีวิตในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถจะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะเฉพาะที่ตนเองมีอยู่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ได้อำนาจเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ทำให้บุคลากรไม่ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ มากนัก อีกทั้งหน่วยงานไม่ได้ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรมากนักเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากรในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีคุณภาพชีวิตในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในกรมฯ มีความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามลักษณะพื้นฐานที่คนทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการยอมรับจากสังคมเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผู้อื่นพบเห็นทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างว่ามีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้

อย่างเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุแล้วจึงไม่ได้มีความกระตือรือร้นที่จะต้องพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมฯ และการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่งานใหม่ที่ดีกว่า จึงทำให้บุคลากรมีการศึกษาและพัฒนาตนเองน้อยลง

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนและได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานในส่วนงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีคุณภาพชีวิตระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานที่คนในองค์กรเห็นความสำคัญของกันและกันและผู้บังคับบัญชามีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาถือสิ่งที่ดีที่ควรเกิดขึ้นในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กรและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกัน จะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการทำงานเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

1.6 ด้านความยุติธรรมในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีคุณภาพชีวิตระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเคารพสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเองเป็นสิ่งที่ระบุไว้ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่คนไทยทุกคนจะต้องปฏิบัติตามจึงทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวอย่างมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก จึงทำให้การรับฟังความคิดเห็นเป็นไปด้วยความยากลำบาก และไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน ข้อมูลที่ได้รับต้องนำมาตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนนำเสนออีกครั้ง

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีคุณภาพชีวิตระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากการออกแบบนโยบายและแนวทางปฏิบัติไปยังบุคลากรในองค์กรต้องมีการวางแผนและจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการทำงานก่อนเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เมื่อพิจารณาจากข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีคุณภาพชีวิตระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการพัฒนาตนเองให้มีความสอดคล้องกันทั้งในการดำรงชีวิตประจำวันและการทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันช่วยให้มีความสุขทั้งในการดำรงชีวิตและการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประหยัดพลังงานในสำนักงานไม่สามารถทำได้จริงเนื่องจากพนักงานไม่ให้ความร่วมมือ และการประหยัดพลังงานจะต้องให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การช่วยการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ผลการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกดีต่องานที่ทำ การมีความเป็นอยู่ที่ดี มีงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) นั้น ไม่ได้ใช้ความแตกต่างทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของทั้งสองกลุ่มมีความเท่าเทียมกัน

2. อายุ พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากว่าบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานของแต่ละบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของพนักงาน แต่พิจารณาตามความรู้ความสามารถ ดังนั้น พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจึงไม่ได้เป็นตัวกำหนดรูปแบบการทำงานอย่างชัดเจนว่าจะต้องปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีอายุมากกว่าไม่ได้แตกต่างกันไปมากกับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

3. สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการสมรสเป็นเพียงการแสดงออกถึงบทบาทความสัมพันธ์ในครอบครัวของพนักงาน ซึ่งในการทำงานในกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับสิทธิของเพื่อนร่วมงานเสมอไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและความสัมพันธ์ของพนักงานคนอื่น ๆ

4. ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการทำงานของ

บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร อีกทั้งบุคลากรขององค์การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่หลากหลายทำให้สามารถปฏิบัติงานได้หลายอย่าง เมื่อได้รับมอบหมายงานใดก็ตามจึงสามารถทำงานนั้นออกมาได้สำเร็จลุล่วง การศึกษาจึงไม่มีผลต่อการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

5. ประเภทบุคลากร บุคลากร พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการแบ่งประเภทของบุคลากรของกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) เป็นเพียงการจำแนกกลุ่มของบุคลากรเพื่อความเหมาะสมในการทำงานเท่านั้น ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการทำงานและลักษณะงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย การทำงานของบุคลากรทุกคนเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรภายใต้กฎระเบียบขององค์การที่ควบคุมอยู่แต่ไม่ได้จำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงประเภทงานที่ตนเองรับผิดชอบ

6. อายุงาน พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากอายุงานจะนับจากการทำงานของบุคลากรแต่ละคนที่เริ่มมาทำงานในกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ซึ่งบุคลากรบางท่านมีการทำงานในสายงานที่หลากหลาย ผ่านการโยกย้ายตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรที่มีอายุงานที่ยาวนานกว่าเกิดการสั่งสมประสบการณ์การทำงานและผ่านปัญหาอุปสรรคในการทำงานมากกว่าบุคลากรรุ่นใหม่การจัดการปัญหาของผู้มีประสบการณ์จะสามารถจัดการแก้ไขปัญหได้ง่ายกว่าทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานมากมีความสมดุลยิ่งขึ้น

7. อัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยผลตอบแทนทางการเงินหรืออัตราเงินเดือนเท่านั้น หากแต่ยังคงประกอบด้วยเพื่อนร่วมงาน รูปแบบงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ อื่น ๆ โดยส่วนใหญ่บุคลากรของกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) จะไม่ทราบถึงเงินเดือนของเพื่อนร่วมงานทุกคน จึงทำให้การมอบหมายงานใช้เกณฑ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นตัวแบ่งงาน ทำให้บุคลากรมีบทบาทในสังคมองค์กรไม่แตกต่างกัน เห็นได้จากผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มคนที่ทำงานในสายงานนี้ สะท้อนให้เห็นว่าการที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ การกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในองค์การบรรลุเป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่เป็น
ประโยชน์ต่อสังคม



ด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอ และยุติธรรม



ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ



ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ
ชีวิตส่วนตัว

องค์ประกอบ
ที่สำคัญเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน



ด้านโอกาสในการพัฒนา
ความสามารถของบุคลากร



ด้านความยุติธรรมในองค์กร



ด้านการบูรณาการทางสังคม
หรือการทำงานร่วมกัน



ด้านความมั่นคงและ
ก้าวหน้าในงาน

แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) โดยผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. หน่วยงานควรส่งเสริมการออมของบุคลากร โดยการที่ กบข.หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เปิดให้สมาชิกสามารถออมเพิ่มมากขึ้นได้ตามความสมัครใจ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกมีการวางแผนการออมระยะยาว ที่จะช่วยให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการที่ดีและมั่นคง

2. กรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าตอบแทนของบุคลากร และพิจารณาความเหมาะสมระหว่างอัตราค่าตอบแทนกับภาระหน้าที่ที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานมีความสมดุลกัน ภาระงานไม่หนักจนเกินความสามารถของบุคลากรและไม่ทำให้บุคลากรต้องสูญเสียเวลาในการดำรงชีวิตมาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแต่เพียงอย่างเดียว อีกทั้งควรมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในแต่ละตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน มีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนที่บุคลากรทุกคนสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้สามารถเตรียมผลงานและเข้ารับการประเมินปรับค่าตอบแทน

3. หน่วยงานควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าภายในส่วนกลาง ผู้ศึกษาขอเสนอประเด็นในการ ทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจิตใจ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ตัวแปรที่หลากหลายมากขึ้น และทำให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง)

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร หรือบรรยากาศภายในองค์กร และควรทำรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นหรือมุมมองที่สำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เนื่องจากการศึกษาในเชิงคุณภาพ จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์จะมีโอกาสให้ข้อมูลมากกว่าการตอบโดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้นในการศึกษาการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษาทั้งสองประเภท ทั้งเชิงปริมาณควบคู่เชิงคุณภาพจะทำให้การวิจัยมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาและวิจัยนอกเหนือจากกรมการค้าภายใน (ส่วนกลาง) ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นภาพรวมภายในประเทศ และได้ข้อมูลหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการค้าภายใน.(2563).ข้อมูลทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ และยุทธศาสตร์กรมการค้าภายใน พ.ศ. 2560 – 2564. สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2566 จาก www.dit.go.th.
- ชัชวาล เรื่องประพันธ์. (2539). สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Minitab spss/pc+ และ sas. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วรัชยา ศิริวัฒน์. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุทธิดา แก่นมีผล. (2563). ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.