

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

โดย

ณัฐกฤตา ผการัตน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2568



QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING THE JOB PERFORMANCE OF PERSONNEL AT ANG THONG PROVINCIAL AGRICULTURAL OFFICE

BY

NATTAKRITTHA PHAKARAT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2025

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง” ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (Master of Public Administration) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ รศ.ดร.จีระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจและกำลังใจสำคัญให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาศักยภาพและดำเนินการวิจัยจนแล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่และบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ทั้งการตอบแบบสอบถามและการให้ข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้รับได้ช่วยสะท้อนสภาพจริงของคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น ครอบครัว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ณัฐกฤตา ผการัตน์

ผู้วิจัย

6610857	:	ณัฐกฤตา ผการัตน์
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	:	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง
หลักสูตร	:	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	รศ.ดร.จีระ ประทีป

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 64 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 7 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.451 - 0.615 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.615$) 2) ปัจจัยที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและได้รับโอกาสพัฒนาทักษะ โดยในบางปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนควรปรับให้สอดคล้องกับภาระงาน และ 3) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานคือควรเน้นการปรับหลักสูตรอบรมให้ทันสมัย ส่งเสริมการใช้ความสามารถและสร้างโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมทั้งสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 130 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง

6610857 : Nattakrittha Phakarat

Independent Study Title : Quality of Work Life Affecting the Job Performance of Personnel at Ang Thong Provincial Agricultural Office

Program : Master of Public Administration

Independent Study Advison : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

The objectives of this study were to 1) examine the relationship between quality of work life and job performance, 2) analyze factors that enhance quality of work life, and 3) explore guideline to improve quality of work life to increase job performance of personnel of Ang Thong Provincial Agricultural Office. This study was mixed-methods, consisting of quantitative and qualitative research. The quantitative research used a questionnaire to collect data from a sample of 64 people. Analyzed data by descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, such as One-Way ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient. The qualitative research, in-depth interviews from 7 key informants, and analyzed bycontent analysis.

The result of study were as follows: 1) The relationship between quality of work life and job performance of personnel at the Ang Thong Provincial Agricultural Office showed a positive correlation with job performance in all aspects of work life, statistically significant at the 0.01 level. The correlation coefficients (r) ranged from 0.451 to 0.615, with the highest correlation found in job security and stability (r = 0.615). 2) The factors that enhance quality of work life were job security and opportunities for skill development. However, there were factors such as compensation that should be adjusted to align with the increasing workload. 3) the Guileline to improve work life quality were training programs should be updated, abilities should be fostered, career advancement opportunities should be created, work-life balance should be supported, organizational relationships should be improved, and a safe work environment should be developed to improve job performance.

(Total 130 pages)

Keywords: Quality of Work Life, Job Performance, Ang Thong Provincial Agricultural Office

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญรูป		**ญ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 คำถามการวิจัย	3
	1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
	1.5 ขอบเขตการศึกษา	5
	1.6 วิธีการศึกษาวิจัย	6
	1.7 กรอบแนวคิดของงานวิจัย	6
	1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
	1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**11**
	2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
	2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	16
	2.3 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	25
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีวิจัย**	**34**
	3.1 รูปแบบการวิจัย	34
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	35
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	3.6 การวิจัยเชิงคุณภาพ	40
	3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
	3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	42
	3.9 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**44**
	4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
	4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร	47
	4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร	56
	4.4 ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	60
	4.5 ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร	69
	4.6 ส่วนที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เชิงลึก	72
บทที่ 5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**83**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	83
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	89
	5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	94

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บรรณานุกรม		**96**
ภาคผนวก		**99**
ภาคผนวก ก	แบบทดสอบความเชื่อมั่น	100
ภาคผนวก ข	แบบประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)	103
ภาคผนวก ค	แบบสอบถามการวิจัย	116
ภาคผนวก ง	แบบสัมภาษณ์การวิจัย	126
ประวัติผู้วิจัย		**130**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	45
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	45
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	45
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	46
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	46
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	47
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง โดยรวม	47
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	48
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	49
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	50
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	51
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	53
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	54
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองโดยรวม	55
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ด้านคุณภาพงาน	56
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ด้านเวลา	57
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ด้านปริมาณงาน	58
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารงบประมาณ	59
4.20	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ	60
4.21	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ	60
4.22	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส	62
4.23	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ สถานภาพสมรส ด้านการบริหารงบประมาณกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.24	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา	63
4.25	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับการศึกษา ด้านคุณภาพงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	64
4.26	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับการศึกษา ด้านเวลากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	65
4.27	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับการศึกษา ด้านปริมาณงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	65
4.28	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับการศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	66
4.29	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้	66
4.30	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	68
4.31	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการบริหารงบประมาณ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	69
4.32	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	70
4.33	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71

สารบัญรูป

		หน้า
รูปที่		
1.1	ภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	7
2.1	องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	24

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในทุกด้าน เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้เราไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเร็วเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในภาคธุรกิจหรือรัฐ และยิ่งในส่วนของหน่วยงานระบบราชการเป็นส่วนสำคัญของประเทศ การปรับปรุงและปฏิรูประบบการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ประเทศมีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การที่สถานการณ์ในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เราต้องเผชิญกับความท้าทายที่มาพร้อมกับการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาระบบราชการเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลง และยกระดับให้เป็นประเทศที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับโลก การให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กร เพราะความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์นั้นไม่มีข้อจำกัด และยังไม่มีเทคโนโลยีใดที่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ดังนั้น การเห็นความสำคัญของคนในองค์กรจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งด้านผลสำเร็จของงานและความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างสูง (กระทรวงแรงงาน, 2567)

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กร เพราะบุคคลคือผู้สร้างสรรค์ความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น พวกเขาช่วยในการบริการประชาชน พัฒนาระบบงาน เสริมสร้างการบริการ และวางแผนกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้บุคคลากรมีความสามารถในการทำงานและช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันคนในองค์การถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าอันมีสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นที่คนเป็น "ต้นทุน"

หรือ Human Capital Management เป็นสิ่งสำคัญที่องค์การควรใส่ใจ ภาครัฐก็ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ สร้างขวัญใจให้กับผู้ทำงาน และเป็นแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังช่วยปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรอีกด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุนเป็น (กรรณิกา สุวรรณศรี, 2564)

การเติบโตและความสำเร็จระยะยาวขององค์การขึ้นอยู่กับกลไกที่เหมาะสมในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลตามสถานการณ์และความต้องการในปัจจุบันและอนาคต ด้วยความรู้และความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ องค์การจะสามารถพัฒนาและเติบโตไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน การลงทุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว ความสำเร็จขององค์การจึงไม่เพียงแต่อยู่ที่การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับการนำความรู้และความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นมาใช้ในการพัฒนาองค์การอย่างเหมาะสม (วิชุดา สร้อยสุด, 2564)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นปัจจัยสำคัญเพราะคนคือทรัพยากรที่มีค่าและจำเป็นต่อองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานจึงต้องเป็นมิตรและสนับสนุนการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีกับงาน มีความมั่นคง และมีความสุข ส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กร เช่น การเพิ่มผลผลิต การมีนโยบายและการวางแผนที่ดีในด้านคุณภาพชีวิตจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างหลากหลาย ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานโดยตรงและทางอ้อม การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน สร้างแรงจูงใจในการ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะและความสามารถผ่านการศึกษา ฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่าง ๆ ยังช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน (Drafke & Kossen, 2002)

คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์การมีความหลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน เช่น ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ใช้ มีความแตกต่างตามนโยบายและงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้น การศึกษาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรม รวมถึงการจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทาน และการดำเนินงานในกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร ทั้งยังปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจของกระทรวงเกษตร ตัวอย่างเช่น ให้บริการทางการเกษตรแก่เกษตรกร ให้คำปรึกษาด้านพืช การป้องกันกำจัดศัตรูพืช บริการถ่ายทอดความรู้ และการจัดงานคลินิกเกษตรเคลื่อนที่ นอกจากนี้ยังมีการขึ้นทะเบียนเกษตรกร การจดทะเบียนผู้ปลูกพืช ออกใบรับรองเกษตรกร และการขึ้นทะเบียนหรือต่อทะเบียนวิสาหกิจชุมชน การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรนั้นมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น การที่บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างการบริการได้แก่ การสนับสนุนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มยุวเกษตรกร กลุ่มส่งเสริมอาชีพ และบริการลงทะเบียนผู้ประสบภัยธรรมชาติ รวมถึงการจ่ายเงินชดเชยความเสียหาย (สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง, 2567) บทบาทและหน้าที่ของสำนักงานเกษตรจึงมีความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์และให้บริการเกษตรกรในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพตามกรอบและแผนการทำงาน นอกจากนี้ ยังเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ การที่บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนที่รับบริการ (สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง, 2567)

ด้วยเหตุผลข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ‘’ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ‘’ เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเกษตร และเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการให้บริการประชาชนอย่างสูงสุด

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองในระดับใด

1.2.2 แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร

1.2.3 คุณลักษณะของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

1.3.3 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 ของวิจัยเชิงปริมาณ

1) H_1: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

2) H_0: คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 ของวิจัยเชิงคุณภาพ

1) บุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2) บุคลากรสำนักเกษตรมีมุมมองว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานผ่านการปรับปรุงนโยบายสวัสดิการ และการความก้าวหน้าและความมั่นคงในองค์กรที่ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง กำหนดจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2.ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 7. ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม Walton (1973)

ตัวแปรตาม ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

1) คุณภาพของงาน

2) ปริมาณงาน

3) เวลา และ

4) ด้านการบริหารงบประมาณ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงานเกษตร เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองนั้น เป็นกลุ่มจำนวนประชากรขนาดเล็กซึ่งในปัจจุบันสำนักงานเกษตร มีจำนวนบุคลากรสังกัดอยู่ 64 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะในพื้นที่ สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

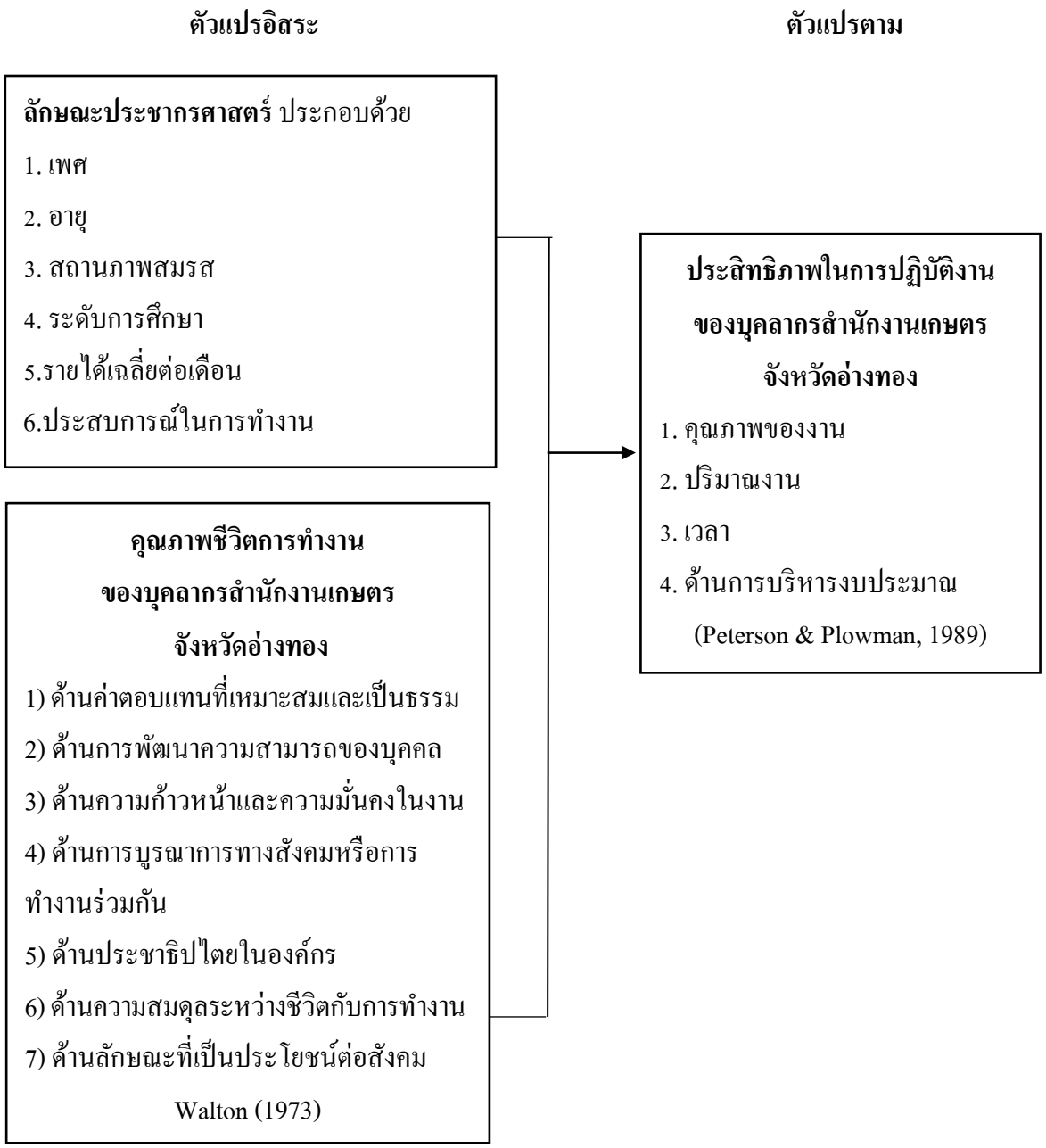
ระยะเวลาในการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ประเด็นการศึกษา ในการเลือกหัวข้อปัญหา หัวข้อการค้นคว้าอิสระ เขียนโครงร่างวิจัยออกแบบสอบถาม ทดสอบเครื่องมือแบบสอบถาม และลงพื้นที่เก็บข้อมูลในสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง เมื่อได้ผลมาแล้ว ทำการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ตลอดจนอภิปรายผลการศึกษาที่ได้รับ ผู้วิจัยเริ่มทำการศึกษาตั้งแต่เดือน มกราคม 2568 ถึง เมษายน 2568

1.6 วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งเป็นรูปแบบการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อต้องการทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อมูลอภิปรายผลในการนำเสนอผลการศึกษา

1.7 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง มากำหนดเป็นกรอบการวิจัยดังนี้



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2568

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นิยามคำศัพท์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1.8.1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ที่ปฏิบัติได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้างเงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและต้องเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติในพื้นที่เสี่ยงภัย

1.8.2. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง มีความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นโดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน

1.8.3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง บุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นมีทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นเปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในงานและมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้

1.8.3. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง บุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ได้มีอิสรภาพในการทำงานปราศจากการรังเกียจ เดียดฉันท์ มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

1.8.4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง บุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานควรจะมีสิทธิอะไรบ้างและต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกันทั้งยังต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงานมีอิสระในความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

1.8.5. ด้านสมมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง สามารถบริหารจัดการในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมระหว่างบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

1.8.6.ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง บุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง มีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

1.8.7. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานเกษตร ประกอบด้วย 4 หลักการคือ

1.8.8. คุณภาพของปริมาณงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

1.8.9. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

1.8.10. เวลา หมาย/ถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

1.8.11. ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดและการบริหารจัดการด้านการเงินให้มีความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้เป็นระบบที่ถูกต้อง การดำเนินงานเกี่ยวกับด้านการเงิน ทั้งรายรับและการนำเงินไปใช้จ่าย โดยใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า เป็นการศึกษาภาพรวม

1.8.12 แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิต หมายถึง แนวทางหรือมาตรการที ่องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมหรือยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้าน กายภาพ จิตใจ สังคม และการพัฒนาอาชีพ โดยครอบคลุมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ เหมาะสม การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานการ สนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที ่ดีภายในองค์กร ซึ่งแนวทางเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

การศึกษาวิจัยครั้งเป็นรูปแบบการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อต้องการทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อมูลอภิปรายผลในการนำเสนอผลการศึกษา

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.9.1.ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.9.2.เป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือบุคลากรที่มีหน้างานที่เกี่ยวข้องนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเกษตร และเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการให้บริการประชาชนอย่างสูงสุด

1.9.3. ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นหลักการ หรือวางแผนยุทธศาสตร์ต่อยอดแนวทางในการปฏิบัติในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อันจะนำไปสู่การออกแบบการวัดตัวแปรที่เหมาะสมต่อไป โดยแยกหัวข้อในการนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคูณ (2562) ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กรโดยพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินและมีการบริหารโดยนึกถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น มากกว่าจากเดิม มีการแบ่งผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่อง สุขภาพร่างกาย ค่าแรง ค่าตอบแทน ซึ่งคุณภาพชีวิตในกาทำงานจะมีแนวคิดที่เหมือนกับ ความพึงพอใจในการทำงานและเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาองค์การ (Organizational Development Programs)

Bruce & Blackburn (1992) องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1) ค่าแรงที่เพียงพอและเป็นธรรม

2) สภาพการทำงานที่ไม่มีอุบัติเหตุและปลอดภัย

3) การมีโอกาสในการศึกษาพัฒนาความสามารถและทักษะ และแสวงหาความรู้ใหม่

4) ความก้าวหน้าในอนาคตและความมั่นคง

5) ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและหัวหน้างาน

6) มีระบบการบริหารที่ดี

7) การแบ่งเวลาส่วนตัวกับเวลางานได้อย่างดี

8) การภูมิใจในงานและหัวหน้า

Walton (1974) ตามแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 7 ประการ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) การที่พนักงานได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรมต่อการชั่วโมงการทำงานที่ได้รับ

2) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development or Human Capacities) หมายถึง โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง โดยการให้ความสำคัญกับการศึกษา อบรม พัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ทำให้พนักงาน มีทักษะความรู้ ดังนี้

2.1) ความเป็นเสรีและเป็นตัวของตัวเอง

2.2) ทักษะที่ซ้ำซ้อน เป็นการพิจารณาความมากไปน้อยของงานโดยผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญ

2.3) ความเป็นจริงและความรู้ใหม่

2.4) ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคล ทำงาน

2.5) การวางแผน บุคคลที่มีความสามารถในการทำงานต้องวางแผนที่ดี

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึก มั่นใจที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานทั้งในเรื่องของตำแหน่งงานและรายได้ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและครอบครัวตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

3.1) มีการทำงานที่พัฒนาคือรับผิดชอบงานได้มากขึ้น

3.2) มีแนวทางก้าวหน้าคือ มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ

3.3) โอกาสความสำเร็จเป็นมีความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การหรือในสายงานอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และครอบครัว

3.4) ความมั่นคงคือ มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ได้รับ

4) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคมกลุ่มคนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม โดยคนทำงานเห็นว่าตนเอง มีคุณค่า สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

4.1) ความเป็นเสรีและไม่มีการอคติ

4.2) การแบ่งชั้นวรรณะในองค์การ

4.3) การเปลี่ยนแปลงในการร่วมกันทำงาน

4.4) มีการสนับสนุนในกลุ่มการทำงาน

4.5) มีความรู้สึกว่าทำงานร่วมกันดีในองค์กรมีความสำคัญ

4.6) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

5) ประชาธิปไตยในองค์การ การใช้หลักรัฐธรรมนูญใน ต่อการปฏิบัติงานและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ซึ่งพิจารณาได้จาก

5.1) ความลับของตน

5.2) มีเสรีในการพูดจา

5.3) มีความเสมอภาค

5.4) มีความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นเพื่อนของผู้ร่วมงาน

6) มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการใช้ชีวิต

7) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกว่างานและองค์การที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์การของตนความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคมการให้ความร่วมมือในชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

สสปท (2567) กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิต

อยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆในประเภทเดียวกันด้วย

2) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

4) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

5) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

7) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่

ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงการสร้างคุณภาพที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยในที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการบริหารที่ดีและเป็นธรรม องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยหลายมิติ ทั้งด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาทักษะ ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสในการเติบโต รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ซึ่งแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานยังรวมไปถึงการให้ความสำคัญกับสิทธิและความเสมอภาคในองค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการเคารพสิทธิส่วนบุคคล อีกทั้งยังเน้นให้เห็นว่างานที่ทำควรมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานและทำให้องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงิน น้ำใจ ความรู้สึกดี ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้ชีวิตบุคคลนั้นมีความสุข

2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามความรู้และทักษะที่มี และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง องค์กรควรให้ความสนใจการให้พนักงานเพิ่มความสามารถในการทำงาน

มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำเพื่อให้พนักงานทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานได้เพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานให้มากขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในองค์กร ในสายงาน ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในสายงานที่ทำอยู่

4) ด้านการทำงานและอยู่ร่วมกันของบุคลล (Social Integration in The Work Organization) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และการร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มคนในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคนในองค์กรร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

5) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutional in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมต่อพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และควรให้ความเสมอภาค และเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน

6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Work and the Total Life Spacve) หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

7) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) หมายถึง การทำกิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้คนในสังคมแบบหมู่บ้าน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความสุข พึ่งพอใจกับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ปฏิบัติงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.2561) อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2555) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว คุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

สุรีรัตน์ คำชมภู,(2563) ประสิทธิภาพการทำงานความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเทศบาลนครรังสิต โดยคำนึกถึงการประหยัดทรัพยากร ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์และผลผลิตสูงสุดประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุ และสิ่งของ ประสิทธิภาพในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) งานที่ทำออกมาจะต้องได้รับการยอมรับ และมีประสิทธิภาพ

2) ปริมาณ (Quality) งานต้องเป็นไปตามความต้องการ

3) เวลา (Time) เวลาในการดำเนินงานต้องมีความเหมาะสม

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ต้องเป็นการลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

กชพร พุทธจักร(2560) “ประสิทธิภาพ” คือ ความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบ ประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหาร ราชการได้ผลสูงสุด คุ้มกับการที่ได้ง่ายเงินภาษีอากรไป ในการบริหารประเทศและจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

Simon (1960) ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I - 0) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Equitable service)

O คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่นำไปใช้ (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Wood Cock (2018) กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ คือการทำงานโดยใช้เทคนิกต่าง ๆ เพื่อให้งานออกมาดี ได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดกล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่ กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประ โยชน์ต่อการทำงานมีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การปฏิบัติงานที่ทางทีมมีการวางแผนหรือร่วมด้วยช่วยกัน

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) ความสามารถในการแก้ไขของสถานการณ์นั้น ต่อผู้ที่ปฏิบัติงาน และมีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสาร

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการทำงาน คือปัจจัยนำเข้า หมายถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้ผลดี มีความรวดเร็ว มีคุณภาพได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง (วิกีพีเดีย, ออนไลน์, 2560)

จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2565) ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ้มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลา และมีคุณภาพ (ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output)

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (2017) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และการจูงใจในการทำงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และก็ใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

สรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจได้ดังนี้

วัชราภรณ วายลม (2563) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการชี้นำการวางแผนการปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการกำหนดงาน

2) โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงาน

3) ระบบ (System) การวางแผนที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

4) แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5) บุคลากร (Staff)

6) ความสามารถ (Skill)

7) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value)

2.2.4 การบริหารงานเชิงกลยุทธ์เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

กลยุทธ์ เป็นแผนปฏิบัติการขององค์กร ที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสมช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาขขององค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การเป็นจำนวนมากได้มีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานองค์การ โดยทั่วไปจะมีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้ (วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี)

1) การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่จำเป็นเพื่อจะนำมาเป็นตัวกำหนดถึง ความต้องการขององค์การ และความเป็นไปได้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงาน ต่อไปนี้ คือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษา หรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่ง ต่าง ๆ สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบ วัดพฤติกรรมและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2) จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยงาน กำหนดเป้าหมาย ทางเลือก จัดลำดับความสำคัญ

3) ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนขั้นตอนวิธีการทำงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยงานจัดสายงานให้ส่วนประกอบด่าง 1 ทั้งภายในภายนอกองค์การมี ความสัมพันธ์กัน เอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อม ที่จะทำงาน จัดระบบการทำงานทั้งสายงานการผลิต และการบริการ กำหนดแผนการทำงาน ขั้นตอนวิธีการทำงานให้ชัดเจน

4) จัดสรรทรัพยากร (Allocation resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานประกอบด้วยงานกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงาน จัดสรรทรัพยากรที่มี คุณภาพให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายขององค์การมอบหมาขบุคลากรให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

5) ประสานงาน (Coordinating)เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จการประสานงานมีประสานการปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกองค์การให้ดำเนินการไปด้วยกันด้วยความราบรื่น ปรับการทำงานในส่วนต่าง ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด กำหนดเวลาการทำงานในแต่ละช่วง สร้างความสัมพันธ์อันดีให้ เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ

6) นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของแต่ละฝ้ายภายในองค์การ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม บรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดมีการแต่งตั้งบุดลากรแต่ละฝ่าย กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ให้มีความชัดเจน กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ หรืออัตราความเร็วในการทำงาน แนะนำการปฏิบัติและชี้แจงกระบวนการทำงาน ตัดสินใจเกี่ยวกับ ทางเลือกในการปฏิบัติงาน (กรุงเทพธุรกิจ:2561)

โครงสร้าง เป็นการจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ เพื่อควบคุมการทำงาน การทำงานกำหนดมาตรฐาน มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และใช้ในการติดต่อประสานงานเพื่อให้องค์การบรรจุวัตถุประสงค์ (มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย,2562) ระบบต้องมีการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบมีการเตรียมงานอย่างดี ไม่มีการสับสน วุ่นวายในการทำงานแบบ เป็นแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรม หรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผนเพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติบุคลากรองค์การต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกโดยกำหนดหน้าที่ตามการที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ความสามารถ เป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตรงตามงานที่ปฏิบัติอยู่การปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถหลากหลาย เช่น มีความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมการแก้ปัญหาความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการและมีความสามารถในการปรับตัว ค่านิยมร่วมของคนในองค์กรเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

2.2.5 ประเภทของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการ โดยประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มี สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ ประเภทของประสิทธิภาพ มี 2 ระดับคือ

1) ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2) ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การทำหน้าที่ตามโครงสร้าง โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคนองค์กรมีความสามารถในการใช้ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน

2.2.6 ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี 12 หลักของการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายชัดเจน (Clearly Defined Ideals)

2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)

3) ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Consent)

4) ต้องรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)

5) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)

6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information)

7) มีการรายงานผลเป็นระยะ (Dispatching)

8) มีมาตรฐานเสร็จตามเวลา (Standard and Schedules)

9) มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Conditions)

10) ดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operations)

11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written Standard -Practice Instructions)

12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency – Reward)

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้จน เป็นที่ยอมรับ และสร้างชื่อให้แก่ Harrington Emerson ในเวลาต่อมาและเป็นต้นแบบแนวคิดประสิทธิภาพของการทำงานที่มีการพัฒนาต่อจนถึงทุกวันนี้

2.2.7 องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการแก้ไขเพื่อให้งานสามารถดำเนินกิจการไปได้โดยการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้เขียนยกตัวอย่างแนวคิดของนักวิชาการมีดังนี้

โพลแมน ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้คือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2)ปริมาณ (Quality) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

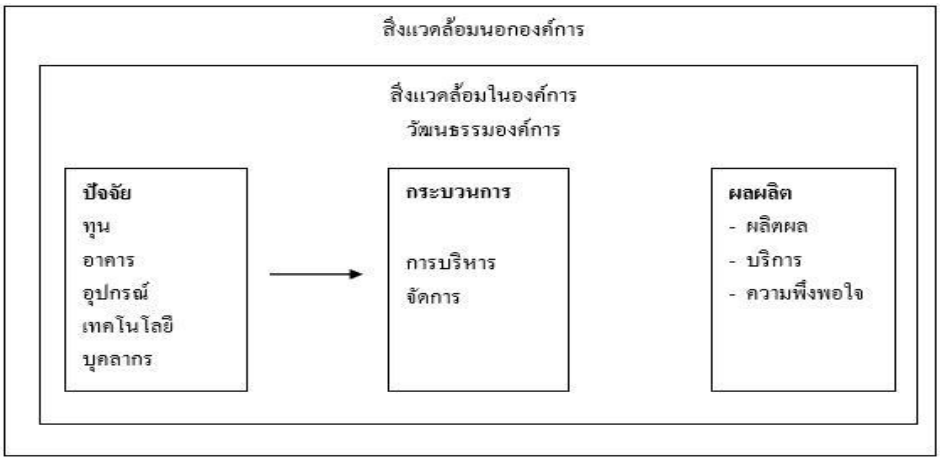
จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กรและการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคลด้านบุคลากรหรือบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและหารทำงาน เป็นต้น

4) กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ



รูปที่ 2.1 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่มา : การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ, 2567

2.3 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

2.3.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

การจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร มีแนวคิดและการดำเนินงานเพื่อให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริมและเผยแพร่ทางการเกษตร ทั้งพืช ปศุสัตว์ และประมง ไปสู่เกษตรกร ไว้ที่หน่วยงานเดียว ซึ่งเป็นการรวมงานส่งเสริมการเกษตรของสำนักงานปลัดกระทรวงกรมกสิกรรมและกรมการข้าวเข้าด้วยกันเพื่อให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการบริการและเผยแพร่วิชาการหรือความรู้เกี่ยวกับการเกษตรแผนใหม่ให้ถึงตัวเกษตรกรโดยทั่วถึงและแพร่หลายมีประวัติของการจัดตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร โดยลำดับ ดังนี้

วันที่ 1 กรกฎาคม 2498 ที่ประชุมอธิบดีกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงเกษตรได้มีการปรึกษาหารือถึงเรื่องการปรับปรุงงานส่งเสริมการเกษตรให้เป็นรูปแบบประสม แทนการส่งเสริมแต่ละพืชหรือสัตว์แต่ละอย่าง โดยจะเริ่มด้วยการจัดตั้งกองขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและจะขอตั้งเป็นกรมต่อไป

วันที่ 11 มกราคม 2504 คณะรัฐมนตรีลงมติให้กระทรวงเกษตรพิจารณาตั้งกรม หรือสำนักงานส่งเสริมการเกษตรขึ้นเป็นหน่วยงานส่วนกลางในกระทรวงเกษตร

วันที่ 1 กรกฎาคม 2509 ให้เรียกชื่อกรมแพร่ขยายการเกษตร โดยโอนงานส่งเสริมการเกษตรจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรมาร่วมอยู่ในกรมนี้ ส่วนเจ้าหน้าที่ให้เรียกพนักงานแพร่ขยายจังหวัดและอำเภอ เมื่อผ่านการพิจารณาของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารแล้ว ได้นำเสนอต่อนายกรัฐมนตรีแต่ข้อความในหนังสือชื่อกรมได้เปลี่ยนไปจาก กรมแพร่ขยายการเกษตร เป็น กรมบริการเกษตร ส่วนเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคให้ยุบกสิกรรมจังหวัด – อำเภอเป็น เกษตรจังหวัด เกษตรอำเภอ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบด้วยในหลักการ

วันที่ 14 กันยายน 2510 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 เพื่อขอตั้งกรมส่งเสริมการเกษตรได้ผ่านมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จากสภาร่างรัฐธรรมนูญ และได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ตั้ง “กรมส่งเสริมการเกษตร” ได้เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2510 ซึ่งเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 1 เล่ม 84 ตอนที่

101 วันที่ 20ตุลาคม 2510 โดยมีเหตุผลในการจัดตั้ง คือ เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรของประเทศมีอาชีพในการเกษตรประมาณร้อยละ 80และสินค้าการเกษตรเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญ นำรายได้เข้าประเทศประมาณร้อยละ 90 ของสินค้าส่งออกทั้งหมด ซึ่งอาจถือได้ว่าการเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ ขึ้นอยู่กับอาชีพการเกษตรเป็นสำคัญ และมีศาสตราจารย์พิเศษทำนอง สิงคาลวณิช ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรคนแรก ตั้งแต่ปี 2511-2518 เป็นเวลา 8 ปี

2.3.2 วิสัยทัศน์

กรมส่งเสริมการเกษตรมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับอำนวยบริการและเผยแพร่วิชาการ หรือความรู้เกี่ยวกับการเกษตรแผนใหม่ให้ถึงตัวเกษตรกรโดยแพร่หลายและทั่วถึง เพื่อช่วยให้เกษตรกรสามารถเพิ่มผลผลิตในด้านการเกษตรมีปริมาณและคุณภาพตามต้องการของตลาด และเพื่อให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายผลิตผล อันจะช่วยให้เกษตรกรมีรายได้และฐานะดีขึ้น เป็นการช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจส่วนรวมให้มั่นคงยิ่งขึ้น วัตถุประสงค์การก่อตั้งกรมส่งเสริมการเกษตร มุ่งจัดรูปบริการทางวิชาการเกษตรให้อยู่ในสถาบันเดียวกัน เพื่อสะดวกในการจัดบริการแก่เกษตรกร โดยจัดให้มีการปลูกพืชอาหารให้พลเมืองและส่งเป็นสินค้าออกรวมทั้งเป็นวัตถุดิบของอุตสาหกรรมในประเทศ และกระทำในลักษณะให้เกษตรกรรวมกันเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกับสถาบันของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง แนวทางการส่งเสริมกระทำโดยพิจารณาความต้องการของตลาดทั้งภายในและภายนอกเป็นหลักในการส่งเสริม มีการกำหนดระบบการปลูกให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลตอบแทนสูงสุด สนับสนุนการรวมกลุ่มการสร้างเกษตรกรชั้นนำในท้องถิ่นเพื่อมุ่งให้เกิดการช่วยตนเอง รวมทั้งยุเกษตรกรกำหนดแผนการปลูกพืชหลายครั้งในพื้นที่ที่มีอยู่แทนที่จะเพิ่มผลผลิต เพื่อแก้ปัญหาการทำงานไม่เต็มที่ของเกษตรกร

พันธกิจของ สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง คือ

1) พัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้มีความมั่นคง

2) พัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ

3) ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพตลอดห่วงโซ่อุปทาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและส่งเสริมงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้

4) ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตร อย่างสมดุลและยั่งยืน

2.3.3 อำนาจหน้าที่

ส่งเสริมพัฒนาด้านการเกษตร และเคหกิจเกษตร

ส่งเสริมประสานงานการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านการผลิต การแปรรูปและด้านการตลาด

ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเกษตรกร

ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้บริการทางการเกษตรแก่เกษตรกร ได้แก่

1) บริการข้อมูลและเอกสารเผยแพร่ทางการเกษตร

2) บริการให้คำปรึกษาทางการเกษตร (ด้านพืช) และการป้องกันกำจัดศัตรูพืช

3) บริการถ่ายทอดความรู้ทางการเกษตร และการจัดงานคลินิกเกษตรเคลื่อนที่

4) การขึ้นทะเบียนเกษตรกร/ขอจดทะเบียนผู้ปลูกพืช/ออกใบรับรองเกษตรกร

5) การขึ้นทะเบียนวิสาหกิจชุมชนหรือการต่อทะเบียนวิสาหกิจชุมชน

6) การถ่ายทอดความรู้ แก่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร / กลุ่มยุวเกษตรกร / กลุ่มส่งเสริมอาชีพ

7) บริการลงทะเบียนผู้ประสบภัยธรรมชาติ / จ่ายเงินชดเชยความเสียหาย

8) บริการขึ้นทะเบียนการแก้ไขปัญหาหนี้สินเกษตรกร

2.3.4 หน้าที่หลัก

ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมง และปศุสัตว์ กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในสำนักงานเกษตรจังหวัด

ฝ่ายบริหารทั่วไปมีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและ ยานพาหนะ การจัดทำและบริหารงบประมาณ งานพิมพ์และ แจกจ่ายเอกสาร งานการเจ้าหน้าที่ งานประชุม และงานประสาน ราชการทั่วไปของสำนักงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนัชชา จันคณ พิพัฒน์ ไทยอารี และ ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพส่วนมากผู้หญิง มีอายุ 36 –45 ปีมากที่สุด สถานภาพโสด ระดับการศึกษามากที่สุดคือปริญญาตรี ประเภทบุคลากรมากที่สุด คือพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้านคุณภาพชีวิตของของบุคลากรในเสรีภาพก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาด นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้าน มีความพึงพอใจในสถานภาพของตนเอง สามารถจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวรวมถึงสถานภาพทางการเงินได้อย่างไม่เดือดร้อนสำหรับคุณภาพชีวิตของของบุคลากรการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 นั้นอยู่ในระดับที่ดีในทุกด้านแต่ลดน้อยลงกว่าช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ สิ่งที่เห็นได้ชัดคือการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจที่ประชาชนต้องหยุดงาน กิจการถูกปิดตัวลง นอกจากนี้ผลดีที่ตามมาคือ มีเวลาในการพักผ่อน ดูแลตนเอง และหาแนวทางในการพัฒนาตนเองมากขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะงานวิจัยใน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

พิทักษ์พงศ์ ลี้ศัตรูพ่าย ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช. พบว่า กลุ่มผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพการทำงาน คือ บุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงานให้สำนักงาน กสทช.

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานกสทช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าการทำงานและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลาและจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 แตกต่างกันอย่างมีนัยยะ ของพนักงานสำนักงาน กสทช. จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพ

ชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงานกสทช. มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พุทธรักษา พรมดี (2562) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 290 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และลักษณะการบริหารงาน พบว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) โดยปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด (Beta = 0.300) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.288) ลักษณะการบริหารงาน (Beta = 0.269) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Beta = 0.242) ตามลำดับ อย่างมีนัยยะ 0.05

อรวรา กล้าหาญ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุสถานภาพอายุงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการ

ยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความตรงเชิงเนื้อหา (I0C) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคเท่ากับ 950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t- test และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ งานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตย ด้านการพัฒนาทักษะ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการบูรณาการ ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กู้เกียรติ ภูมิพนา (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ด้านได้แก่ ด้นค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในงาน กับ

คนในองค์กรด้านระเบียบข้อบังกับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะการปฏิบัติงานในสังคม ซึ่งมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครูเทศบาล 92 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง กับคนในองค์กรด้านระเบียบข้อบังกับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมากและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยยะ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

วีณา มากบุญ (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสาร โทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านได้แก่ ค้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในงาน ค้นการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ภาพรามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรกคือค่าเฉลี่ยด้านสิทธิของพนักงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และค้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีร้ายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ ($3 < 0.05$) พนักงานที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมี นัยยะ ($p < 0.05$) ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

Clayton Michael Fonceca (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษามุมมองเชิงโครงสร้าง ระบบ ของพฤติกรรมองค์กร มุมมองระหว่างบุคคล มุมมองมนุษย์สัมพันธ์ และรูปแบบการนิเทศ การออกแบบการวิจัยเชิงพรรณนาใช้เพื่ออธิบายลักษณะของประชากรหรือปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษา และผู้วิจัยได้นำการออกแบบเดียวกันนี้มาใช้เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจากภาคอุตสาหกรรมชั้นนำแห่งหนึ่งของ Hosur เพื่อตรวจสอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ใช้เครื่องมือที่ได้มาตรฐานระดับลิเคิร์ต อัลฟ่าของครอนบาคถูกใช้เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือ

ผลการศึกษานี้มีค่าอัลฟ่าเท่ากับ 0.835 พนักงานใช้เวลาหยุดงานเป็นจำนวนมากเพื่อจัดการกับ 'เหตุฉุกเฉิน' ที่เกี่ยวข้องกับเด็กหรือผู้อยู่ในความอุปการะอื่นๆ และความเครียดของพนักงานในระดับสูง อัตราการขาดงานหรือการเจ็บป่วยของพนักงานในระดับสูง และการลาออกของพนักงานในระดับสูง การรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยลดความเครียดและป้องกันความเหนื่อยหน่ายในที่ทำงาน พนักงานแนะนำว่านายจ้างควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเสนอตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น ทางเลือกในการติดต่อสื่อสารทางไกล และนโยบายวันหยุดที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนสุขภาพกายและอารมณ์ของพนักงาน พวกเขาแนะนำให้นายจ้างจัดเตรียมโครงการริเริ่มด้านสุขภาพ บริการด้านสุขภาพจิต และพื้นที่ทำงานที่เหมาะกับสรีระ การยอมรับและให้รางวัลแก่พนักงาน บริษัทควรชื่นชมความพยายามของพนักงานด้วยการให้รางวัลแก่ความสำเร็จและชื่นชมการทำงานหนักของพวกเขา

Tchounwou (2563) คุณภาพชีวิตการทำงานและการมีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพการทำงาน: การประเมินผลกระทบของผู้ดำเนินรายการของกลุ่มอาการเหนื่อยหน่าย การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่การประเมินผลกระทบของความเหนื่อยหน่ายในฐานะตัวกลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (QWL) และการรับรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพวกเขาต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์กรโดยการบูรณาการปัจจัย QWL เข้ากับ Trichotomy จากการถดถอยพหุคูณของ OLS

ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน 514 คนใน 6 ประเทศในยุโรป ชี้ให้เห็นข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญสองประการ: 1. ปัจจัยด้านสุขอนามัย QWL เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและการดูแลสุขภาพในอาชีพในเชิงบวก และมีอิทธิพลอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมในการผลิต และ 2. ปัจจัยลดแรงจูงใจที่หมดแรง (นั่นคือ ประสิทธิภาพต่ำ การเยาะเย้ยถากถาง และความอ่อนล้าทางอารมณ์) ช่วยบรรเทาความสัมพันธ์ระหว่าง QWL และการมีส่วนร่วมต่อผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อรวมความเหนื่อยหน่ายเข้ากับองค์ประกอบอื่นๆ ของ QWL เช่น อาชีวอนามัย การทำงานที่ปลอดภัย และเงินเดือนที่เหมาะสม ข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ ได้รับการจัดเตรียมเกี่ยวกับการจำกัด (เช่น ประสิทธิภาพต่ำและการเหยียดหยามเหยียดหยาม) และการเร่งปฏิกิริยา (ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการผลิต การค้นพบนี้มีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงน้ำหนักที่เพิ่มขึ้นของความเหนื่อยหน่าย ความผิดปกติทางจิต และการขาดงานในตลาดแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล ตลอดจนประสิทธิภาพและต้นทุนขององค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง 2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง 3.เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองซึ่งในบทนี้จะนำเสนอระเบียบวิธิการวิจัย การออกแบบการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับถัดไป ตามประเด็นต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.9 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งเป็นรูปแบบการเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง โดยการใช้ทั้งวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครบถ้วนและละเอียดถี่ถ้วนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การวิจัยเชิงปริมาณจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่

สามารถวัดและเปรียบเทียบได้เชิงตัวเลข เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ด้วยสถิติ เช่น Pearson Correlation หรือ t-test ที่สามารถบ่งชี้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างชัดเจน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำนวนทั้งหมด 64 ท่าน (สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง,2567) ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

1. 1) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2) แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ

1.4) ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

1.5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

2.1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2.3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

2.5) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

2.6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.7) ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน

2. ปริมาณงาน

3. เวลา

4. การบริหารงบประมาณ

เพื่อนำมาเป็นแนวทางและสร้างแบบสอบถาม

3) สร้างแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยศึกษาจากแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจแก้ไขสำนวนภาษาและความถูกต้อง และปรับปรุงให้เหมาะสมในด้านเนื้อหา ความชัดเจนความครอบคลุมของเนื้อหา

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง ไปเสนอต่อ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลอง (Try out) ใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่ประชากรเป้าหมายแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach' Alpha) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .958 ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงถือได้ว่า แบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

7) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการสำรวจเก็บข้อมูลจริง

โครงสร้างของแบบสอบถาม จะแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง เป็นแบบสอบถาม (rating scale)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง เป็นแบบสอบถาม (rating scale)

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถามที่กำหนดให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับในแต่ละช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนนดังนี้

ระดับมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับมาก	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	3	คะแนน
ระดับน้อย	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาจัดชั้นตามค่าเฉลี่ยต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง การศึกษาตามตัวแปรของการวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในระดับ Interval Scale ผู้วิจัยจะทำการกำหนดค่าอัตราภาคชั้นสำหรับการแปลผลข้อมูล ด้วยการแบ่ง ออกเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากสูตรค่าพิสัย ดังนี้ (ธีระพงษ์ กระการดี, 2557) ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด = 5 - 1 = 0.8 จำนวนชั้น 5 ดังนั้น แต่ละระดับจะสามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ย ได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แปลความว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แปลความว่า บุคลากรเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แปลความว่า บุคลากรเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แปลความว่า บุคลากรเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.08 แปลความว่า บุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมา โดย การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไป ทดลองใช้กับบุคลากรสำนักงานอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ให้ได้ค่าความเชื่อมั่น 95 % และนำผลจาก แบบสอบถามวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) อาศัย Cronbach alpha ในการวัด ความเชื่อมั่น ของตัวแปรที่ใช้ Likert scale เพื่อวิเคราะห์ Internal Consistency Reliability โดยค่า Alpha ที่เหมาะสมควรมีค่าระหว่าง 0.7 – 0.9 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในทุกๆ ด้าน จึงรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ประเภท

1) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลจากห้องสมุดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบในการกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ และอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย

2) ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลเชิงสำรวจ การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

2.1) นำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มประชากรด้วยตนเอง และสร้างแบบสอบถามโดยใช้ Google Form แล้วส่งไปยังกลุ่มประชากรโดยใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น Line หรือ Facebook

2.2) กรณีที่สำรวจด้วยตนเองนั้น จะรอเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มประชากรให้ข้อมูลเสร็จสิ้น หรือนัดเก็บแบบสอบถามในภายหลังตามความเหมาะสม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปค่าเป็นร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง เป็นแบบสอบถาม (Rating scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง เป็นแบบสอบถาม (Rating scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นข้อคำถามของงานวิจัย ใช้วิถีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปค่าเป็นร้อยละ (Percentage)

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1) ใช้ค่าสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การจำแนกความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา และค่าเฉลี่ย ( ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดอ่างทอง

2) ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลคุและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง สถิติสำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 3 กลุ่ม และเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD นอกจากนี้ยังมีสถิติสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างของคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

3.6 การวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาพัฒนาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองโดยมีการศึกษา ทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน หลังจากนั้นนำไปสังเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้เกิดรูปแบบหรือแนวทางการแสวงหาข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อหาข้อสรุป รวมถึงปัญหาข้อเสนอแนะ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการคัดเลือก ผู้ให้ข้อมูลหลักใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, น. 46) จำนวน 7 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติจากลักษณะงาน เป็นบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ดังต่อไปนี้

1) ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน
2) ข้าราชการระดับชำนาญงาน จำนวน 2 คน
3) ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน
4) พนักงานราชการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการภายในสำนักงาน จำนวน 1 คน

ผู้วิจัย เลือกผู้ถูกสัมภาษณ์จากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านวิชาการหรือปฏิบัติงานตามลักษณะ ของตำแหน่ง และระยะเวลาประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ 1 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อมูลที่จะทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

2) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการคำถามแต่ละประเด็น

3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาว่าตรงตามเนื้อหาและมีข้อมูลครบถ้วนหรือไม่ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) แก้ไขและปรับปรุงให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร เป็นการเก็บข้อมูลใน ลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ จากหนังสือและเอกสารงานวิชาการต่างๆ ทั้งที่เป็นหนังสือ และสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ ตลอดจนหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประเด็นศึกษา ผู้วิจัยจะเลือก เฉพาะในส่วนที่เชื่อมโยง หรือที่มีส่วนสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระเป็นข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับบทสัมภาษณ์

2) การสัมภาษณ์ การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ดำเนินการ สัมภาษณ์จากข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการระดับชำนาญงาน ข้าราชการระดับชำนาญการ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี ผู้ให้ข้อมูลคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคำถามที่จะใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่จะศึกษา และให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบตามกรอบแนวคิดการศึกษา และมีอิสระในการตอบโดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ ทั้งหมดทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบ แนวคิด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ได้แก่ ก่อนลงสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ๆจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นคำถาม ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องมือในการ เตรียมสมุด จดบันทึก และอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการ สัมภาษณ์

2.2) ขั้นการสัมภาษณ์ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สนทนาสร้างความ คุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผล รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ และการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้หลักการสรุปเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ตามวิจัยที่กำหนดโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing or Data revolution) เป็น กระบวนการจัดการด้วยกรรมวิธีต่างๆ เพื่อทำให้ข้อมูลเป็นระเบียบ ทั้งในทางกายภาพและในเชิง เนื้อหา เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบในขั้นตอนต่อไป

2) การแสดงข้อมูล (Data Display) เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูล จะนำเสนอในรูปแบบของพรรณนา ซึ่งเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน ตามตัวแบบการวิเคราะห์ เพื่อบ่งบอกเรื่องราวหรือรายละเอียดของสิ่งที่ศึกษาตามความหมายที่ข้อมูลแสดงออกมา

3) การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและการตีความหมายของผลการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบการวิจัย รวมถึงการตรวจสอบว่า ข้อสรุปหรือความหมายที่ได้นั้น มีความถูกต้องตรงประเด็นและน่าเชื่อเพียงใด ข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมานั้น อาจจะอยู่ในรูปของคำอธิบาย ตัวแบบการวิเคราะห์ และแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยจะใช้การสรุปเนื้อหา โดยการจำแนกถ้อยคำ หรือข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นแล้วนำมา สร้างข้อสรุปเพื่อตอบคำถามการศึกษาตามวัตถุประสงค์

4) นำเสนอถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ที่พึ่งประสงค์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ยิ่งขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรต่อไป

3.9 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

μ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่คำนวณได้
p	แทน	การทดสอบ F-test (Significant)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง 2.เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 64 คน ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร

4.4 ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร

4.6 ส่วนที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของพนักงาน ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1 – 4.7

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	16	25.0
หญิง	48	75.0
รวม	64	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	18	28.10
31 – 40 ปี	30	46.90
41 – 50 ปี	12	18.80
51 – 60 ปี	4	6.30
รวม	64	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมา คือ อายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 18คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 อายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และน้อยที่สุด คือ 51-60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	23	35.90
สมรส	30	46.90
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	11	17.20
รวม	64	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส.	5	7.80
ปริญญาตรี	42	65.60
ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	17	26.60
รวม	64	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และน้อยที่สุด คือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	8	12.50
15,001-20,000 บาท	10	15.60
20,001-25,000 บาท	17	26.60
25,001-30,000 บาท	18	28.10
มากกว่า 30,001 บาท	11	17.20
รวม	64	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 รองลงมา คือ รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 มากกว่า 30,001 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 15,001-20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50ตามลำดับ

ตารางที่ 4. 6 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี	12	18.80
3 – 6 ปี	22	34.40
7 – 10 ปร	20	31.30
มากกว่า 10 ปี	10	15.60
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 20คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.7 - 4.16

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.40	.587	มากที่สุด	2
2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.30	.475	มากที่สุด	3
3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.46	.437	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง โดยรวม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.25	.525	มากที่สุด	4
5) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.79	.850	มาก	7
6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.21	.652	มากที่สุด	5
7) ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.13	.700	มาก	6
รวม	4.22	.451	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.22, S.D. = .451) พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (μ = 4.46, S.D. = .437) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (μ = 4.40, S.D. = .587) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (μ = 4.30, S.D. = .475) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (μ = 4.25, S.D. = .525) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (μ = 4.21, S.D. = .652) ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (μ = 4.13, S.D. = .451) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร (μ = 3.79, S.D. = .850)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.31	1.037	มากที่สุด	4
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.38	.984	มากที่สุด	3
ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน	4.61	.607	มากที่สุด	1
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานเกษตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	.696	มากที่สุด	5

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
การมีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมช่วยให้สำนักงานเกษตรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้	4.44	.774	มากที่สุด	2
รวม	4.40	.587	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, S.D. = .587) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน (μ = 4.61, S.D. = .607) รองลงมา คือ การมีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมช่วยให้สำนักงานเกษตรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ (μ = 4.44 , S.D. = .774) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ (μ = 4.38, S.D. = .987) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (μ = 4.31 , S.D. = 1.037) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานเกษตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (μ = 4.27 , S.D. = .696)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.64	.627	มากที่สุด	1
ท่านได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.23	.611	มากที่สุด	4
งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ ๆ	4.25	.617	มากที่สุด	2
การพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานบริการด้านเกษตร	4.17	.656	มาก	5

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (ต่อ)

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	4.25	.713	มากที่สุด	3
รวม	4.30	.475	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.30, S.D. = .713) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (μ = 4.64, S.D. = .627) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ ๆ (μ = 4.25 , S.D. = .617) ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ (μ = 4.25, S.D. = .713) ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (μ = 4.23 , S.D. = .611) การพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานบริการด้านเกษตร (μ = 4.17 , S.D. = .656)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความ สามารถ	4.34	.648	มากที่สุด	4
หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	4.12	.701	มาก	5
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.61	.498	มากที่สุด	2
ระบบการประเมินผลการทำงานและการให้รางวัลมีความยุติธรรมและส่งเสริมการเติบโตในสายงาน	4.55	.532	มากที่สุด	3
ความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้าช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด	4.69	.500	มากที่สุด	1
รวม	4.46	.437	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.46, S.D. = .437) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้าช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด (μ = 4.69, S.D. = .500) รองลงมา คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (μ = 4.61 , S.D. = .492) ระบบการประเมินผลการทำงานและการให้รางวัลมีความยุติธรรมและส่งเสริมการเติบโตในสายงาน (μ= 4.55, S.D. = .532) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ (μ= 4.34 , S.D. = .648) หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (μ= 4.12 , S.D. = .701)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน	4.50	.713	มากที่สุด	1
ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองนั้นเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน	4.48	.854	มากที่สุด	2
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย	4.38	.787	มากที่สุด	3
การตัดสินใจในสำนักงานเกษตรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	3.98	.968	มาก	5
การมีระบบการทำงานแบบประชาธิปไตยช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น	3.92	.948	มาก	4
รวม	4.25	.525	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.25, S.D. = .525) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือ

เรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน (μ = 4.50, S.D. =.713) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองนั้นเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน (μ = 4.48 , S.D. = .854) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย (μ = 4.38, S.D. = .787) การมีระบบการทำงานแบบประชาธิปไตยช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น (μ = 3.98 , S.D. = .968) การตัดสินใจในสำนักงานเกษตรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม (μ = 3.92 , S.D. = .948)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวและกิจกรรมที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ	3.72	1.105	มาก	4
ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน	3.55	1.208	มาก	5
ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.78	1.031	มาก	3
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	3.84	1.087	มาก	2
ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	4.08	.981	มาก	1
รวม	3.79	.850	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.79, S.D. = .850) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย (μ = 4.08, S.D. =.981) รองลงมา คือ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น

เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย (μ = 3.84 , S.D. = 1.087) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว (μ = 3.78, S.D. = 1.031) ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวและกิจกรรมที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ (μ = 3.72 , S.D. = 1.105) ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน (μ = 3.55 , S.D. = 1.208)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลืออยู่เสมอ	4.16	.895	มาก	3
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	4.00	1.024	มาก	5
ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	4.06	.974	มาก	4
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	4.42	.686	มากที่สุด	2
การทำงานร่วมกับชุมชนและเกษตรกรช่วยให้สามารถพัฒนาการให้บริการได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น	4.45	.615	มากที่สุด	1
รวม	4.21	.652	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.21, S.D. = .652) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกับชุมชนและเกษตรกรช่วยให้สามารถพัฒนาการให้บริการได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น (μ = 4.45, S.D. =.615) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ (μ = 4.42 , S.D. = 686) ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลืออยู่เสมอ (μ = 4.16, S.D. = .895) ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (μ =

4.06 , S.D. = .974) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง (μ = 4.00, S.D. = 1.024)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง	4.30	.770	มากที่สุด	1
ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคม	4.30	.749	มากที่สุด	2
ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง	4.16	.912	มาก	3
ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง	3.91	1.035	มาก	5
การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	4.03	.925	มาก	4
รวม	4.13	.700	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.13, S.D. = .700) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง (μ = 4.30, S.D. =.770) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม (μ = 4.30 , S.D. = .749) ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง (μ = 4.16, S.D. = .912) ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (μ = 4.06 , S.D. = .974) การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรมีความ

รับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (μ = 4.03 , S.D. = .925) และประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง (μ = 3.91 , S.D. = 1.035)

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านการบริหารงบประมาณ ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.15 - 4.21

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทองโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ด้านคุณภาพงาน	4.11	.686	มาก	1
ด้านเวลา	3.89	.635	มาก	4
ด้านปริมาณงาน	3.92	.707	มาก	3
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.98	.740	มาก	2
รวม	3.98	.495	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.98, S.D. = .495) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน (μ = 4.11, S.D. = .686) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ (μ = 3.98, S.D. = .740 ด้านปริมาณงาน (μ = 3.92, S.D. = .707) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเวลา μ = 3.89, S.D. = .686) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
สามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตัวเอง	4.25	.816	มากที่สุด	1
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ	4.25	.836	มากที่สุด	2
สามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม	3.91	.830	มาก	5
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพตรงตามที่สำนักงานเกษตรกำหนด	4.06	.924	มาก	4
ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติเป็นอย่างมาก	4.13	.807	มาก	3
รวม	4.11	.686	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ด้านคุณภาพงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.42, S.D. = .375) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตัวเอง (μ = 4.25, S.D. = .816) รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ (μ = 4.25, S.D. = .836) ประชาชนผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติเป็นอย่างมาก (μ = 4.13, S.D. = .807) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพตรงตามที่สำนักงานเกษตรกำหนด (μ = 4.06, S.D. = .924) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม (μ = 3.91, S.D. = .836) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านเวลา

ด้านเวลา	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด	4.14	.852	มาก	2
เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน สามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด	4.28	.766	มากที่สุด	1
มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	3.81	1.006	มาก	4
การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ท่านสามารถให้บริการแก่เกษตรกรและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	3.19	1.006	ปานกลาง	5
การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	4.05	1.015	มาก	3
รวม	3.89	.635	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ด้านเวลา โดยรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.89, S.D. = .635) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน สามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด (μ = 4.28, S.D. = .766) รองลงมา คือ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด (μ = 4.14, S.D. = .852) การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น (μ = 4.05, S.D. = 1.015) การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา (μ = 3.81, S.D. = 1.006) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ท่านสามารถให้บริการแก่เกษตรกรและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว (μ = 3.91, S.D. = 1.006) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามข้อตกลงภายใต้มาตรฐานของการทำงานหรือไม่	4.11	.875	มาก	1
จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.05	.805	มาก	2
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	3.95	1.030	มาก	3
ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังของสำนักงาน	3.56	1.233	มาก	5
สำนักงานเกษตรมีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทักษะของบุคลากร	3.94	.871	มาก	4
รวม	3.92	.707	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ด้านปริมาณงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.92, S.D. = .707) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามข้อตกลงภายใต้มาตรฐานของการทำงานหรือไม่ (μ = 4.11, S.D. = .875) รองลงมา คือ จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม (μ = 4.05, S.D. = .805) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด (μ = 3.95, S.D. = 1.030) สำนักงานเกษตรมีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทักษะของบุคลากร (μ = 3.94, S.D. = .871) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังของสำนักงาน (μ = 3.56, S.D. = 1.233) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	μ	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองของท่าน มีการจัดการงบประมาณที่เหมาะสมและมีคุณภาพ	3.89	.928	มาก	1
งบประมาณที่ถูกนำมาใช้มีการกระจายอำนาจ ไปยังการพัฒนาบุคลากร และพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง อย่างทั่วถึง	3.58	1.005	มาก	2
ภายในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง มีการวางแผน จัดการ รวมถึงประเมินผลการใช้งบประมาณภายในองค์การ	3.56	1.006	มาก	3
การบริหารงบประมาณในสำนักงานเกษตรช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด	3.50	1.054	มาก	4
สำนักงานเกษตรมีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	3.31	1.067	ปานกลาง	5
รวม	3.56	.880	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.56, S.D. = .880) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองของท่าน มีการจัดการงบประมาณที่เหมาะสมและมีคุณภาพ (μ = 3.89, S.D. = .928) รองลงมา คือ งบประมาณที่ถูกนำมาใช้มีการกระจายอำนาจ ไปยังการพัฒนาบุคลากร และพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง อย่างทั่วถึง (μ = 3.58, S.D. =1.005) ภายในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง มีการวางแผน จัดการ รวมถึงประเมินผลการใช้งบประมาณภายในองค์การ (μ = 3.56, S.D. = 1.006) การบริหารงบประมาณในสำนักงานเกษตรช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด (μ = 3.50, S.D. = 1.054) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สำนักงานเกษตรมีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (μ = 3.31, S.D. = 1.067) ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของพนักงาน โดยใช้สถิติ t-test, F-test (One-way ANOVA)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	μ	S.D.	μ	S.D.		
ด้านคุณภาพงาน	4.23	.685	4.07	.688	.797	.905
ด้านเวลา	4.10	.681	3.82	.611	1.515	.622
ด้านปริมาณงาน	4.05	.788	3.87	.682	.834	.174
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.71	.993	3.52	.846	2.252	.639
ภาพรวม	4.18	.479	3.91	.487	1.910	.953

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	μ	S.D	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	18	4.02	.839	.740	.533
	30-40 ปี	30	4.06	.639		
	41-50 ปี	12	4.31	.617		
	51-60 ปี	4	4.40	.432		

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	μ	S.D	F	Sig.
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.90	.644	.376	.771
	30-40 ปี	30	3.84	.703		
	41-50 ปี	12	3.91	.542		
	51-60 ปี	4	4.20	.326		
ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.96	.806	.952	.421
	30-40 ปี	30	3.88	.701		
	41-50 ปี	12	4.11	.605		
	51-60 ปี	4	3.45	.500		
ด้านการบริหารงบประมาณ	ต่ำกว่า 30 ปี	18	4.03	.583	.363	.780
	30-40 ปี	30	4.03	.820		
	41-50 ปี	12	3.91	.820		
	51-60 ปี	4	3.65	.640		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	18	3.98	.521	.161	.922
	30-40 ปี	30	3.95	.523		
	41-50 ปี	12	4.06	.202		
	51-60 ปี	4	3.92	.495		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	N	μ	S.D	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	โสด	23	3.99	.855	.776	.465
	สมรส	30	4.15	.600		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	4.29	.484		
	รวม	64	4.11	.686		
ด้านเวลา	โสด	23	3.87	.797	.124	.883
	สมรส	30	3.87	.554		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	3.98	.493		
	รวม	64	3.89	.635		
ด้านปริมาณงาน	โสด	23	3.97	.853	.115	.891
	สมรส	30	3.90	.634		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	3.85	.613		
	รวม	64	3.92	.707		
ด้านการบริหารงบประมาณ	โสด	23	3.86	.686	3.699	.030*
	สมรส	30	4.22	.721		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	3.60	.732		
	รวม	64	3.98	.740		
ภาพรวม	โสด	23	3.92	.646	.400	.672
	สมรส	30	4.04	.401		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	3.93	.375		
	รวม	64	3.98	.495		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ สถานภาพสมรส ด้านการบริหารงบประมาณ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่
	μ	3.860	4.226	3.600
โสด	3.860			
สมรส	4.226			.015
หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.600		.015	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ ด้านการบริหารงบประมาณกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกสถานภาพสมรส พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สมรส กับ หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	μ	S.D	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	อนุปริญญา/ปวส.	5	3.24	.864	5.046	.009*
	ปริญญาตรี	42	4.18	.639		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	17	4.22	.595		
	รวม	64	4.11	.686		
ด้านเวลา	อนุปริญญา/ปวส.	5	3.20	.761	3.664	.031*
	ปริญญาตรี	42	3.98	.632		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	17	3.88	.500		
	รวม	64	3.89	.635		
ด้านปริมาณงาน	อนุปริญญา/ปวส.	5	3.20	.678	3.522	.036*
	ปริญญาตรี	42	4.03	.684		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	17	3.84	.672		
	รวม	64	3.92	.707		

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	μ	S.D	F	Sig.
ด้านการบริหารงบประมาณ	อนุปริญญา/ปวส.	5	4.68	.715	3.161	.049*
	ปริญญาตรี	42	3.99	.696		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	17	3.76	.765		
	รวม	64	3.98	.740		
ภาพรวม	อนุปริญญา/ปวส.	5	3.58	.705	2.202	.119
	ปริญญาตรี	42	4.04	.484		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	17	3.92	.420		
	รวม	64	3.98	.495		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับการศึกษา ด้านคุณภาพงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท
	μ	3.240	4.181	4.223
อนุปริญญา/ปวส.	3.240		.003	.004
ปริญญาตรี	4.181	.003		
ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	4.223	.004		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ ด้านคุณภาพงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อนุปริญญา/ปวส.กับปริญญาตรี และอนุปริญญา/ปวส.กับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับการศึกษา ด้านเวลากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท
	μ	3.200	3.981	3.882
อนุปริญญา/ปวส.	3.200		.009	.032
ปริญญาตรี	3.981	.009		
ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	3.882	.032		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ ด้านเวลากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อนุปริญญา/ปวส.กับปริญญาตรี และอนุปริญญา/ปวส.กับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับการศึกษา ด้านปริมาณงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท
	μ	3.200	4.038	3.847
อนุปริญญา/ปวส.	3.200		.012	
ปริญญาตรี	4.038	.012		
ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	3.847			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ ด้านปริมาณงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อนุปริญญา/ปวส.กับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ระดับการศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท
	μ	4.680	3.995	3.764
อนุปริญญา/ปวส.	4.680		.048	.015
ปริญญาตรี	3.995	.048		
ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	3.764	.015		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ ด้านการบริหารงบประมาณกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อนุปริญญา/ปวส.กับปริญญาตรี และอนุปริญญา/ปวส.กับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	รายได้	N	μ	S.D	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	4.35	.723	.795	.533
	15,001-20,000 บาท	10	3.88	.725		
	20,001-25,000 บาท	17	4.20	.659		
	25,001-30,000 บาท	18	4.00	.586		
	มากกว่า 30,001 บาท	11	4.23	.833		
	รวม	64	4.11	.686		

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	รายได้	N	μ	S.D	F	Sig.
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	4.00	.545	.136	.968
	15,001-20,000 บาท	10	3.86	.736		
	20,001-25,000 บาท	17	3.94	.681		
	25,001-30,000 บาท	18	3.82	.539		
	มากกว่า 30,001 บาท	11	3.89	.766		
	รวม	64	3.89	.635		
ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	4.20	.659	1.196	.322
	15,001-20,000 บาท	10	3.84	.842		
	20,001-25,000 บาท	17	4.12	.591		
	25,001-30,000 บาท	18	3.80	.609		
	มากกว่า 30,001 บาท	11	3.67	.886		
	รวม	64	3.92	.707		
ด้านการบริหารงบประมาณ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	4.00	.534	2.122	.089
	15,001-20,000 บาท	10	4.08	.674		
	20,001-25,000 บาท	17	4.35	.817		
	25,001-30,000 บาท	18	3.80	.820		
	มากกว่า 30,001 บาท	11	3.63	.445		
	รวม	64	3.98	.740		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	4.13	.405	1.246	.301
	15,001-20,000 บาท	10	3.91	.563		
	20,001-25,000 บาท	17	4.15	.495		
	25,001-30,000 บาท	18	3.85	.438		
	มากกว่า 30,001 บาท	11	3.85	.553		
	รวม	64	3.98	.495		

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้พบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	N	μ	S.D	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	12	3.93	.919	.375	.772
	3-6 ปี	22	4.17	.589		
	7-10 ปี	20	4.13	.729		
	มากกว่า 10 ปี	10	4.20	.516		
	รวม	64	4.11	.686		
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 3 ปี	12	3.93	.697	.880	.457
	3-6 ปี	22	4.17	.597		
	7-10 ปี	20	4.13	.713		
	มากกว่า 10 ปี	10	4.20	.454		
	รวม	64	4.11	.635		
ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	12	3.93	.849	.607	.613
	3-6 ปี	22	4.17	.615		
	7-10 ปี	20	4.13	.723		
	มากกว่า 10 ปี	10	4.20	.731		
	รวม	64	4.11	.707		
ด้านการบริหารงบประมาณ	ต่ำกว่า 3 ปี	12	3.93	.717	2.765	.050*
	3-6 ปี	22	4.17	.766		
	7-10 ปี	20	4.13	.684		
	มากกว่า 10 ปี	10	4.20	.618		
	รวม	64	4.11	.740		
รวม	ต่ำกว่า 3 ปี	12	3.93	.567	.513	.675
	3-6 ปี	22	4.17	.454		
	7-10 ปี	20	4.13	.558		
	มากกว่า 10 ปี	10	4.20	.377		
	รวม	64	4.11	.495		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการบริหารงบประมาณ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ประสบการณ์ในการ		ต่ำกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ทำงาน	μ	4.033	4.145	4.080	3.400
ต่ำกว่า 3 ปี	4.033				.042
3-6 ปี	4.145				.008
7-10 ปี	4.080				.016
มากกว่า 10 ปี	3.400	.042	.008	.016	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความต่างรายคู่ ด้านการบริหารงบประมาณกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ต่ำกว่า 3 ปีกับมากกว่า 10 ปี, 3-6 ปีกับมากกว่า 10 ปี และ7-10 ปีกับมากกว่า 10 ปี

4.5 ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson’s (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	0.551	.001	มาก
2.ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.451	.001	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.480	.001	ปานกลาง
4.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.472	.001	ปานกลาง
5.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.470	.001	ปานกลาง
6.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.615	.001	มาก
7.ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.579	.001	มาก
โดยรวม	0.517	.001	ปานกลาง

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2 – tailed)

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง พบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. = .001 ทุกตัวแปร) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.451 – 0.615 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ตั้งแต่ปานกลางจนถึงมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน (r = 0.615), และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (r = 0.579) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก ซึ่งสะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงในการทำงานและเห็นคุณค่าของงานตนเอง มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม และด้านโอกาสในการใช้ศักยภาพ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยรวมแล้ว ค่าสัมประสิทธิ์เฉลี่ยทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 0.517 ซึ่งอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1	ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ	
	t	Sig
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน	1.910	.953
สมมติฐาน	F	Sig
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน	.161	.922
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ที่ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน	.400	.672
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน	2.202	.119
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน	1.246	.301
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน	.513	.675

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ	
	F	Sig
1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	0.551	.001
2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.451	.001
3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.480	.001
4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.472	.001
5) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.470	.001
6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.615	.001
7) ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.579	.001

4.6 ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน มีรูปแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) คือ รูปแบบสัมภาษณ์ที่มีการเตรียมคำถามล่วงหน้า ผ่านการทบทวนเอกสารและผลงานวิชาการ โดยกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1 ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน 2 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน 3 ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน และ 4 พนักงานราชการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการภายในสำนักงาน จำนวน 1 คน ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง โดยรวมถือว่าอยู่ในระดับที่ดี บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร บรรยากาศการทำงานมีลักษณะของความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในบทบาทของตนเององค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีโอกาสในการฝึกอบรมและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานก็ได้รับการดูแลให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ช่วยลดความเครียดและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การทำงานในสำนักงานเกษตรยังมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีความเชื่อมโยงกับชุมชนและเกษตรกร ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมของประชาชน อย่างไรก็ตาม ด้านค่าตอบแทนยังคงเป็นปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แม้ว่าจะยังอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ก็อาจเป็นประเด็นที่บุคลากรบางส่วนต้องการให้มีการพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งถ้ามองโดยภาพรวมแล้ว สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองเป็นสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศที่ดี บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีความมั่นคง และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน แม้ว่าจะยังมีจุดที่ต้องปรับปรุง แต่ก็ยังถือเป็นองค์กรที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นด้าน

ระบบค่าตอบแทนในปัจจุบันมีความเหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 7 ท่านให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน

"...อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสม เพราะได้ทำงานในบ้านเกิด ทำให้ลดภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ แม้ว่าจะมีรายได้ไม่สูงมากนัก แต่ก็ไม่เป็นหนี้..."

"...อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบ เมื่อหักในค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แล้วก็สามารถใช้จ่ายหาเลี้ยงชีพได้เป็นอย่างดี..."

"...มีความเหมาะสม ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงาน ทำให้อยากจะพัฒนาและทำงานให้ดียิ่งขึ้น..."

"...ค่าตอบแทนที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสามารถดำรงชีพได้ แต่สิ่งที่ทำให้รู้สึกดีคือ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง และสวัสดิการรักษาพยาบาล ซึ่งช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้แม้ว่าค่าตอบแทนอาจไม่ได้สูงมาก แต่ก็ยังรู้สึกว่าได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร..."

"...ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิต แต่หากพิจารณาเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ บางครั้งรู้สึกว่ายังไม่ค่อยสมดุล งานที่เราทำมีหลายหน้าที่ ทั้งงานเอกสาร งานลงพื้นที่ และงานพัฒนาชุมชน..."

"...ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่ค่อยเพียงพอหากเปรียบเทียบกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น และยังไม่สะท้อนภาระงานที่เพิ่มขึ้นทุกปี งานของสำนักงานเกษตรไม่ใช่แค่งานประจำในออฟฟิศ แต่ต้องออกไปให้คำปรึกษาเกษตรกร ลงพื้นที่ติดตามผล และประสานงานหลายฝ่าย จึงอยากเสนอให้มีการปรับเพิ่มค่าตอบแทน หรืออาจจะเป็นค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ที่ต้องออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่บ่อยๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น..."

"...หากเปรียบเทียบค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานเกษตรกับหน่วยงานอื่นในภาครัฐก็ถือว่าไม่ได้ต่างกันมาก แต่หากเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เช่น กรมส่งเสริมการเกษตร หรือกรมพัฒนาชุมชน อาจจะมีความแตกต่างเล็กน้อยในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการ บางหน่วยงานมีงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับโครงการพิเศษ ซึ่งตรงนี้สำนักงาน

เกษตรอาจพิจารณาแนวทางการเพิ่มค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น เช่น ค่าตอบแทนตามผลงาน หรือเงินสนับสนุนเฉพาะโครงการ...”

ซึ่งจากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์แล้วทุกคนต่างมีมุมมองเดียวกันในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมแต่ก็มีบางท่านที่ได้มีการเสนอแนะให้ปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในบางครั้งที่ภาระงานเพิ่มขึ้น

การกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคลากรสำนักงานเกษตรปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

“...ในส่วนของประเด็นด้านการพัฒนานั้น สำนักงานมีระบบ E-learning ให้ทำการศึกษาหาความรู้ มีระบบทดสอบก่อนและหลังโดยจะมีการบันทึกของตัวระบบทุกครั้งเมื่อเข้าอบรบ และนอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมหลักสูตรที่ได้รับมอบหมาย ตามหัวข้อหรือประเด็นที่ศึกษาในด้านต่าง ๆ...”

“...ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าด้านของการพัฒนาบุคลากรยังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร ควรจะต้องมีการพัฒนาเพิ่มทักษะในการให้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

“....ปัจจุบันด้านของการพัฒนายังไม่นโยบายในการรองรับเท่าที่ควร อยากให้มีการส่งเสริมปรับปรุงนโยบายโดยเน้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและบทบาทในการทำงานของตนเอง...”

“....ปัจจุบันสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งการจัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยเฉพาะการอบรมด้าน เทคโนโลยีการเกษตรและแนวทางส่งเสริมเกษตรกรที่ทันสมัย ทำให้เราสามารถให้คำปรึกษาเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

“...สำนักงานมีการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมและกิจกรรมเสริมทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ดี แต่บางครั้งหลักสูตรที่จัดอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานจริง เช่น มีการอบรมในหัวข้อเดิมซ้ำๆ แต่ไม่มีหลักสูตรที่เน้นการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

หรือการพัฒนาแนวทางส่งเสริมเกษตรกรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ถ้ามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจัดอบรม ก็จะทำให้เกิดประโยชน์มากขึ้น..."

"...แม้ว่าจะมีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่เรื่อยๆ แต่ยังมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น งบประมาณที่จำกัดทำให้โอกาสในการเข้ารับการอบรมยังไม่ทั่วถึงทุกคน นอกจากนี้ เวลาที่ใช้ในการอบรมมักจะชนกับภาระงาน ทำให้บางครั้งบุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมได้ จึงอยากเสนอให้มีการพัฒนาแนวทางที่ยืดหยุ่นขึ้น เช่น การจัดอบรมแบบออนไลน์ หรือการให้สิทธิ์เลือกอบรมตามความสนใจและความจำเป็นของแต่ละบุคคล..."

"...โดยรวมแล้ว นโยบายการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับที่ดี แต่หากเทียบกับหน่วยงานอื่น เช่น กรมพัฒนาที่ดิน หรือกรมส่งเสริมการเกษตร อาจจะเห็นความแตกต่างในเรื่องของโอกาสในการศึกษาต่อ หรือการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน..."

จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองมีทั้งจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ในแง่หนึ่ง องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทั้งการจัดอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีการเกษตร ซึ่งช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการให้คำปรึกษาเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีระบบ E-learning ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถศึกษาและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งระบบทดสอบและบันทึกผลการอบรม อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากรยังคงมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ความเหมาะสมของเนื้อหาการอบรมที่บางครั้งไม่สอดคล้องกับความต้องการจริงของผู้ปฏิบัติงาน หลักสูตรบางหลักสูตรมีเนื้อหาซ้ำซ้อน ขณะที่บางเรื่องที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันกลับไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร อีกทั้งยังพบว่ามีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้โอกาสในการเข้าร่วมการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพไม่ทั่วถึงทุกคน และบางครั้งเวลาการอบรมอาจไม่เอื้อต่อบุคลากรที่มีภาระงานสูง

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การจัดอบรมในรูปแบบออนไลน์ หรือการให้บุคลากรเลือกหลักสูตรที่ตรงกับความจำเป็นของแต่ละบุคคล รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและบทบาทของตนเองมากขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น เช่น กรมพัฒนา

ที่ดิน หรือกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่าสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองยังมีช่องว่างในเรื่องโอกาสการศึกษาต่อและการสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน

บุคลากรสำนักงานเกษตรมีความก้าวหน้าในการทำงานและมีความมั่นคงในงาน

“...โดยส่วนตัวมองว่าหน้าที่การทำงาน มีความก้าวหน้าในระดับที่ยอมรับได้และหากมองในระดับที่สูงขึ้นเช่นระดับชำนาญการพิเศษ ก็มีความแข็งขันที่สูงเช่นเดียวกัน...”

“...มองว่าการทำงานที่นี้ได้รับโอกาสในการเติบโตของสายอาชีพ และในแต่ละปีจะมีการพัฒนาทักษะที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น...”

“...การทำงานมีความมั่นคงได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงในอนาคตข้างหน้าก็มองเห็นการเติบโตในเส้นทางการทำงานของที่นี้...”

“...การทำงานในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรที่ขยันและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามระบบของข้าราชการ ซึ่งพิจารณาจากประสบการณ์และผลงาน นอกจากนี้ ยังมีโครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมและศึกษาดูงาน ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดในการทำงานและเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพได้...”

“...โดยภาพรวมแล้ว งานในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองมีความมั่นคง เพราะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมภาคเกษตรกรรม แต่ในเรื่องของความก้าวหน้าต้องอาศัยเวลาและโอกาส บางครั้งตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนจำกัด ทำให้การเลื่อนขั้นต้องแข่งขันพอสมควร ซึ่งตรงนี้หากมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องและมีผลงานที่โดดเด่น ก็ยังมีโอกาสก้าวหน้าได้...”

“...หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น เช่น กรมส่งเสริมการเกษตร หรือกรมพัฒนาที่ดิน จะเห็นว่าความก้าวหน้าในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในแง่ของโอกาสเลื่อนระดับที่ต้องใช้เวลานาน และอาจมีความล่าช้าในเรื่องของการพิจารณาตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม หากมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาตัวเองผ่านการอบรมเฉพาะด้าน และมีระบบ

ประเมินผลงานที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม ก็จะทำให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าได้ชัดเจนขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น..."

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองมีความมั่นคงในงานเนื่องจากเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีระบบสวัสดิการรองรับที่ดี อย่างไรก็ตาม ในเรื่องของความก้าวหน้าอาจมีข้อจำกัดในบางด้าน โดยเฉพาะโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่ต้องใช้เวลานานและบางครั้งอัตราตำแหน่งที่สูงขึ้นมีจำนวนจำกัด ทำให้เกิดการแข่งขันสูง หากมีการปรับปรุงระบบการพัฒนาและประเมินผลบุคลากรให้สอดคล้องกับการเติบโตในสายงานมากขึ้น ก็จะช่วยให้บุคลากรเห็นเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนขึ้น และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเติบโตในสายอาชีพต่อไป

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

บุคลากรของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองส่วนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับที่ดี โดยสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านคุณภาพงานและระยะเวลาการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดในแง่ของการใช้ทรัพยากร บุคลากรสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางในการควบคุมงบประมาณและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างคุ้มค่าและลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น ในขณะเดียวกัน บุคลากรก็สามารถจัดการเวลาได้ดี สามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งช่วยให้การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในหลายประเด็นดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานทรัพยากรและ เวลาที่ใช้ในการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร

"...ในด้านของคุณภาพบุคลากรมีความรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาตนเองได้ดีและสร้างให้เป็นจุดแข็งของตนเองได้ ด้านปริมาณอาจจะมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเล็กน้อยแต่ก็ไม่ได้ส่งผลกระทบแต่อย่างใด ด้านทรัพยากรภายในสำนักงานนั้นได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นอย่างดีและในด้านเวลาการทำงานมองว่าสามารถใช้งานและบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี..."

“...บุคลากรสำนักงานเกษตรมีความตั้งใจในการทำงานและมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของคุณภาพการทำงาน เวลาในการทำงาน รวมถึงด้านการบริหารจัดการให้เหมาะสม ซึ่งถือว่าแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม...”

“...ในเรื่องของเวลาการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรส่วนใหญ่มีการฝึก พัฒนาฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ในด้านของปริมาณการทำงานการจัดสรรในบ้างครั้งยังไม่สอดคล้องกับด้านทรัพยากร เพราะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเครื่องมือบางอย่างยังมีข้อจำกัดอยู่...”

“...การทำงานของสำนักงานเกษตรในปัจจุบันมีมาตรฐานที่ดี เนื่องจากบุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการให้คำปรึกษาและส่งเสริมเกษตรกรได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเกษตรบางตัวได้เป็นอย่างดีและแนวทางการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมที่ทันสมัย อย่างไรก็ตาม บางโครงการอาจต้องการการติดตามผลที่ต่อเนื่องกว่านี้ เพื่อให้มั่นใจว่าเกษตรกรสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริง...”

“...ภาระงานของบุคลากรในสำนักงานเกษตรปัจจุบันมีค่อนข้างมาก เนื่องจากต้องดูแลเกษตรกรในพื้นที่ที่กว้างขวาง อีกทั้งต้องรับผิดชอบหลายภารกิจพร้อมกัน ทั้งการให้คำปรึกษา การลงพื้นที่สำรวจ การจัดทำรายงาน และการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในบางช่วงงานมีปริมาณมากจนต้องทำงานนอกเวลาราชการ หากมีการเพิ่มบุคลากรหรือปรับระบบงานให้มีการกระจายหน้าที่อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยลดภาระและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

“...ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเกษตรมีทรัพยากรสนับสนุนที่จำเป็น เช่น ยานพาหนะและอุปกรณ์สำนักงาน แต่ในบางครั้งงบประมาณที่ได้รับอาจไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินโครงการส่งเสริมการเกษตรที่มีความต่อเนื่อง หรือการจัดหาสื่อและเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อให้การถ่ายทอดความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสม ก็จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ...”

“...เวลาที่ใช้ในการทำงานของสำนักงานเกษตรต้องบริหารให้ดี เพราะมีทั้งงานเอกสารและงานภาคสนามที่ต้องลงพื้นที่ให้บริการเกษตรกร บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนทำให้ต้องทำงานนอกเวลาราชการ โดยเฉพาะช่วงฤดูกาลเพาะปลูกที่ต้องลงพื้นที่ถี่ขึ้น หากมีการปรับปรุงระบบบริหารเวลา เช่น ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในงานเอกสาร หรือให้มีทีมสนับสนุน

เพิ่มเติม ก็น่าจะช่วยลดภาระและทำให้งานเดินหน้าได้รวดเร็วยิ่งขึ้น...”

บุคลากรสำนักงานเกษตรมีความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพ สามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมเกษตรกรได้อย่างดี แต่ยังมีความท้าทายในด้านปริมาณงานที่มาก ต้องรับผิดชอบหลายภารกิจพร้อมกัน ในขณะที่ทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่บางครั้งอาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการระยะยาว นอกจากนี้ งานบางอย่างต้องใช้เวลาและการลงพื้นที่มาก ทำให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลา หากมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ช่วยลดภาระ และสนับสนุนด้านทรัพยากรเพิ่มเติม ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภายในสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ควรปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นได้หรือไม่อย่างไร

“...ควรมีการปรับปรุงในส่วนของการทำงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น โดยเริ่มจากการส่งเสริมให้สำนักงานเกษตรในแต่ละพื้นที่สามารถดำเนินโครงการได้อย่างเป็นอิสระมากขึ้น ตามบริบทของพื้นที่และความต้องการของเกษตรในพื้นที่นั้นจริง ๆ...”

“...ควรมีการปรับปรุงโดยเน้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและบทบาทของตัวบุคลากรในองค์กร...”

“...โดยรวมแล้ว บุคลากรในสำนักงานเกษตรมีความสามารถในการทำงานได้ดี แต่บางครั้งระบบงานที่มีอยู่ยังขาดความคล่องตัว เช่น ขั้นตอนการดำเนินงานที่ต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้เสียเวลาในการประสานงานและดำเนินการ หากมีการปรับปรุงให้ระบบงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น ใช้ระบบดิจิทัลในการจัดเก็บเอกสารและรายงานผลจะช่วยลดเวลาการทำงานและเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการเกษตรกร...”

“...การทำงานของสำนักงานเกษตรสามารถดำเนินไปได้ตามแผนงาน แต่บางครั้งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เช่น ยานพาหนะที่ใช้ลงพื้นที่มีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถออกปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างทั่วถึง หรืออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ยังไม่ทันสมัยเพียงพอ หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น...”

"...การทำงานของสำนักงานเกษตรสามารถดำเนินไปได้ตามแผนงาน แต่บางครั้งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เช่น ยานพาหนะที่ใช้ลงพื้นที่มีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถออกปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างทั่วถึง หรืออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ยังไม่ทันสมัยเพียงพอ หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น..."

"...สำนักงานมีการอบรมพัฒนาบุคลากรอยู่เป็นระยะ แต่บางครั้งหลักสูตรที่จัดขึ้นอาจไม่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจริง เช่น มีการอบรมหัวข้อเดิมซ้ำๆ แต่ยังขาดหลักสูตรที่ช่วยเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีเกษตรที่ทันสมัย หรือการใช้ระบบสารสนเทศในการวางแผนงาน หากมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรล่วงหน้าก่อนการอบรม จะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น..."

"...ปัจจุบัน บุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน ซึ่งบางครั้งทำให้มีภาระงานมากเกินไป และอาจกระทบต่อคุณภาพของงานที่ทำ หากมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้มีการกระจายหน้าที่ที่ชัดเจนขึ้น หรือเพิ่มเจ้าหน้าที่ในส่วนที่งานมีปริมาณมาก ก็จะช่วยลดภาระของเจ้าหน้าที่เดิมและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น..."

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญให้ข้อมูลไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน แม้ว่าสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองจะมีศักยภาพในการดำเนินงานได้ดี แต่ยังมีประเด็นที่สามารถปรับปรุงได้ เช่น การทำให้ระบบงานมีความคล่องตัวมากขึ้น การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพิ่มเติม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตรงจุด และการบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสม หากมีการปรับปรุงในจุดเหล่านี้ จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถให้บริการเกษตรกรได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าเดิม

แนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกรทำงาน

"...ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรมากขึ้น โดยอาจจะเริ่มจากคำชมเชยรางวัลเล็กน้อยเพื่อให้พนักงานได้มีกำลังใจ..."

“...ต้องการให้สำนักงานเกษตรมีการตั้งเป้าหมายของผลลัพธ์โครงการที่ชัดเจน โดยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน...”

“...ควรปรับปรุงในด้านของประเด็นการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในองค์กร โดยเริ่มจากการเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลที่จำเป็นอย่างรวดเร็ว...”

“...ปัจจุบันงานของสำนักงานเกษตรมีหลายขั้นตอนที่ยังใช้วิธีดั้งเดิม เช่น การจัดทำเอกสารรายงานที่ต้องพิมพ์และส่งแบบกระดาษ ซึ่งทำให้เสียเวลาและเพิ่มภาระงานด้านเอกสาร หากนำระบบดิจิทัลมาใช้มากขึ้น เช่น การบันทึกข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน หรือระบบฐานข้อมูลออนไลน์ จะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็วขึ้น ลดความซ้ำซ้อน และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นไปที่งานภาคสนามและการให้บริการเกษตรกรได้มากขึ้น...”

“...บุคลากรของสำนักงานเกษตรมีความสามารถและทุ่มเทในการทำงาน แต่ในบางครั้งภาระงานมีมากกว่ากำลังคนที่มีอยู่ ทำให้ต้องทำงานนอกเวลาราชการ และอาจส่งผลต่อคุณภาพของงาน หากมีการเพิ่มบุคลากรในบางตำแหน่งที่มีภาระงานสูง เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ ก็จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ หากมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับอุปกรณ์และการสนับสนุนด้านอื่นๆ ก็จะช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

“...สำนักงานมีการจัดอบรมบุคลากรเป็นระยะ แต่บางหลักสูตรอาจไม่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานจริง หากมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรก่อนจัดอบรมและเน้นพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบัน เช่น การใช้เทคโนโลยีเกษตรสมัยใหม่ เทคนิคการส่งเสริมเกษตรกร หรือการบริหารจัดการโครงการ จะช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้จริง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว...”

“...บางครั้งการทำงานมีลักษณะรวมศูนย์มากเกินไป ทำให้บุคลากรต้องรอคำสั่งหรือขออนุมัติจากหลายขั้นตอน ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า หากมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การมอบอำนาจให้แต่ละฝ่ายสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยตรง ก็จะช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน...”

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรสามารถทำได้หลายแนวทาง เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดภาระงาน การเพิ่มทรัพยากรบุคลากรและงบประมาณให้เพียงพอ การพัฒนาทักษะบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของงาน และการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น หากสามารถดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ได้ ก็จะช่วยให้สำนักงานสามารถให้บริการเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลดีต่อภาคการเกษตรในระยะยาว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test, F-test (One-way ANOVA) และวิธีการหาค่าความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 อายุ 30-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 มีสถานภาพสมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 รายได้โดยเฉลี่ย 25,001-30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 ตามลำดับ

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร อ่างทอง ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .451) พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = .437) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = .587) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = .475) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$= 4.25, S.D. = .525) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .652) ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .451) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = .850)

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = .587) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = .607) รองลงมา คือ การมีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมช่วยให้สำนักงานเกษตรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ ($\overline{X}$ = 4.44 , S.D. = .774) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$= 4.38, S.D. = .987) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D. = 1.037) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานเกษตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.27 , S.D. = .696)

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = .713) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = .627) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่าน

ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = .617) ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .713) ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.23 , S.D. = .611) การพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานบริการด้านเกษตร ($\overline{X}$ = 4.17 , S.D. = .656)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = .437) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้าช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = .500) รองลงมา คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.61 , S.D. = .492) ระบบการประเมินผลการทำงานและการให้รางวัลมีความยุติธรรมและส่งเสริมการเติบโตในสายงาน ($\overline{X}$= 4.55, S.D. = .532) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.34 , S.D. = .648) หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.12 , S.D. = .701)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .525) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. =.713) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองนั้นเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน ($\overline{X}$ = 4.48 , S.D. = .854) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .787) การมีระบบการทำงานแบบประชาธิปไตยช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.98 , S.D. = .968) การตัดสินใจในสำนักงานเกษตรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.92 , S.D. = .948)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = .850) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. =.981) รองลงมา คือ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\overline{X}$ = 3.84 , S.D. = 1.087) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 1.031) ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวและกิจกรรมที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ =

3.72 , S.D. = 1.105) ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ($\overline{X}$ = 3.55 , S.D. = 1.208)

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .652) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกับชุมชนและเกษตรกรช่วยให้สามารถพัฒนาการให้บริการได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. =.615) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.42 , S.D. = 686) ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลืออยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .895) ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\overline{X}$ = 4.06 , S.D. = .974) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 1.024)

ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .700) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. =.770) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.30 , S.D. = .749) ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .912) ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\overline{X}$ = 4.06 , S.D. = .974) การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ($\overline{X}$ = 4.03 , S.D. = .925) และประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง ($\overline{X}$= 3.91 , S.D. = 1.035)

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = .495) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = .686) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = .740 ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = .707) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = .686) ตามลำดับ

ด้านคุณภาพงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .375) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตัวเอง ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .816) รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .836) ประชาชนผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติเป็นอย่างมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .807) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพตรงตามที่สำนักงานเกษตรกำหนด ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .924) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .836) ตามลำดับ

ด้านเวลา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .635) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน สามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .766) รองลงมา คือ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = .852) การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 1.015) การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 1.006) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ท่านสามารถให้บริการแก่เกษตรกรและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 1.006) ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .707) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามข้อตกลงภายใต้มาตรฐานของการทำงานหรือไม่ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = .875) รองลงมา คือ จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .805) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 1.030) สำนักงานเกษตรมีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทักษะของบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = .871) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังของสำนักงาน ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 1.233) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = .880) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองของท่าน มีการ

จัดการงบประมาณที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .928) รองลงมา คือ งบประมาณที่ถูกนำมาใช้มีการกระจายอำนาจ ไปยังการพัฒนาบุคลากร และพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง อย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. =1.005) ภายในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง มีการวางแผนจัดการ รวมถึงประเมินผลการใช้งบประมาณภายในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 1.006) การบริหารงบประมาณในสำนักงานเกษตรช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 1.054) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สำนักงานเกษตรมีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = 1.067) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองสามารถ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

3) สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง จำแนกสถานภาพสมรส พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สมรส กับ หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4) ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) รายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่าง

กัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าทั้ง 7 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.451 ถึง 0.615 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ได้แก่ ความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน (r = 0.615) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (r = 0.579) ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โอกาสในการใช้ศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยรวมแล้วค่าสัมประสิทธิ์เฉลี่ยอยู่ที่ 0.517 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาถึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร หากบุคลากรท่านใดที่มีการศึกษาในระดับที่สูง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน จะสูงขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานนั้นดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรา กล้าหาญ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) รายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึก มั่นใจที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานทั้งในเรื่องของตำแหน่งงานและรายได้ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว อีกทั้งการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดได้นั้น บุคลากรจึงจำเป็นที่จะต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีณา มากบุญ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสาร โทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาแล้วนั้นพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันนั้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.2.2 จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าทั้ง 7 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.451 ถึง 0.615 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ได้แก่ ความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน (r = 0.615) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (r = 0.579) ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โอกาสในการใช้ศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยรวมแล้วค่าสัมประสิทธิ์เฉลี่ยอยู่ที่ 0.517 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะความมั่นคงในอาชีพ และตระหนักถึงคุณค่าของงานที่มีต่อสังคม ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธรักษา พรมดี (2562) ที่พบว่าผลการวิจัยนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ(ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และลักษณะการบริหารงาน พบว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) โดยปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด (Beta = 0.300) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.288) ลักษณะการบริหารงาน (Beta = 0.269) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Beta = 0.242) ตามลำดับ อย่างมีนัยยะ 0.05

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการอบรมและศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในแง่ของบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมี

โครงสร้างการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยบางอย่างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ด้านค่าตอบแทน ซึ่งแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่เหมาะสม แต่บุคลากรบางส่วนเห็นว่าควรมีการปรับให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรแม้จะมีแนวทางที่ชัดเจน แต่ยังคงมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ความสอดคล้องของหลักสูตรกับความต้องการของบุคลากร และโอกาสในการพัฒนาเฉพาะด้านที่ยังไม่ทั่วถึงในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ แม้ว่าบุคลากรจะมีความมั่นคงในงาน แต่โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งยังมีข้อจำกัดจากจำนวนอัตราตำแหน่งที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เกิดการแข่งขันสูง หากสามารถปรับปรุงแนวทางการประเมินและพัฒนาเส้นทางอาชีพให้ชัดเจนขึ้น ก็จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ การบูรณาการระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ บรรยากาศในการทำงานที่มีส่วนร่วม ซึ่งผลการวิจัยของสะท้อนให้เห็นหลายองค์ประกอบ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาทักษะ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบรรยากาศการทำงานที่มีส่วนร่วม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.2.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

บุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี สามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านคุณภาพงานและระยะเวลาการดำเนินงาน มีความสามารถในการให้คำแนะนำและส่งเสริมเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อท้าทายบางประการ เช่น ปริมาณงานที่มาก ภาระหน้าที่หลายด้าน และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งอาจส่งผลต่อความต่อเนื่องของโครงการและความสมดุลในการทำงาน แม้สำนักงานจะมีการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แต่การดำเนินงานในบางโครงการยังต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม โดยเฉพาะในส่วนของงบประมาณที่จำเป็นสำหรับโครงการระยะยาว การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ และการปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรยังต้องเผชิญกับภาระงานที่ต้องใช้เวลาและการลงพื้นที่จำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลให้ต้องทำงานล่วงเวลา แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสามารถทำได้โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดภาระงาน เพิ่มทรัพยากรและบุคลากรให้เพียงพอ พัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการของงาน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้ยืดหยุ่นมากขึ้น หากมีการปรับปรุงใน

ประเด็นเหล่านี้ จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถให้บริการแก่เกษตรกรได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาคการเกษตรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ คำตัน (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่าปริมาณงานที่มาก ทรัพยากรที่จำกัด โอกาสในการฝึกอบรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ และการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในระยะยาว

5.2.5 ผลการศึกษาด้านแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานเกษตรควรดำเนินในเชิงบูรณาการ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร การพัฒนาทักษะที่จำเป็น การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน และการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้ยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจที่หลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพในการ 76 ให้บริการเกษตรกรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการกำหนดเป้าหมายงานอย่างชัดเจน มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากร ในขณะที่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการลดขั้นตอนการอนุมัติที่ไม่จำเป็น จะช่วยให้กระบวนการทำงานมีความรวดเร็วและลดความซ้ำซ้อน นอกจากนี้การนำระบบดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันบันทึกข้อมูลหรือฐานข้อมูลออนไลน์มาใช้แทนระบบเอกสารแบบดั้งเดิม จะช่วยลดภาระงาน เพิ่มประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นงานภาคสนามได้มากขึ้น การเสริมทักษะของบุคลากรผ่านการอบรมควรออกแบบตามความต้องการจริงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเกษตร เทคนิคการส่งเสริมเกษตรกร และการบริหารจัดการโครงการ เพื่อให้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที นอกจากนี้ ควรจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอทั้งในด้านกำลังคนและ งบประมาณ โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีภาระงานสูง เพื่อไม่ให้เกิดภาวะทำงานเกินกำลัง ซึ่งอาจกระทบ ต่อคุณภาพของงาน แนวทางเหล่านี ้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วนิดา วรรณพฤกษ์ (2561) ที่พบว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานผ่านการสนับสนุนจากองค์การ การเปิดโอกาสให้แสดง ศักยภาพ และการพัฒนาทักษะอย่างเหมาะสม มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ นอกจากนี้ ยังสัมพันธ์กับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์

ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งชี้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจำเป็นต้องพิจารณา ทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น การยอมรับ ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยคง สภาพ (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในระยะยาว

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

1) การพัฒนาทักษะบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการจริง แม้ว่ามีการจัดการอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่เนื้อหาหลักสูตรบางครั้งยังไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร การพัฒนาในเรื่องนี้ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนการจัดอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการพัฒนาในลักษณะเฉพาะของงานแต่ละด้านอย่างแท้จริง

2) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการเกษตร หรือการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยอาจจะเริ่มจากการปรับหลักสูตรการฝึกอบรมให้ทันสมัย และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนการจัดอบรม

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการมอบหมายให้กับบุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้อย่างสูงสุด

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

5) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน

6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถมีเวลาให้กับครอบครัว โดยที่ไม่ส่งผลกระทบและผลเสียต่อการทำงาน

7) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อที่จะให้

บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และนำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

8) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือยังไม่ดีพอจะมีการประชุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่นห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่นๆ พร้อมต่อการใช้งานให้กับบุคลากรในองค์กร

9) ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างการรับรู้ที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรในด้านของการปฏิบัติงานว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลเกษตรกรในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง และเป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคลควรมีการวิจัยเพิ่มเติมอีกครั้ง เพื่อให้องค์การนำไปปรับใช้และพัฒนาได้อย่างทันท่วงที

2) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง ดังนั้น ผลการวิจัยจึงเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงเห็นควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลและผลการวิจัยว่าความสัมพันธ์เป็นอย่างไรเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

กชพร พุทธจักร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการและนักเรียนที่ด้อยโอกาสในจังหวัดอุบลราชธานี, ยโสธร, อำนาจเจริญ และศรีสะเกษ ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักการบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*(Unpublished Master's thesis). วิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

กษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนราชินีบน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กิตติ แก้วทินกร. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, กรุงเทพฯ.

กู้เกียรติ ภูมิพนา. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง, 11*(1), 118-139.

ชูเกียรติ พวงยิ้ม. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กรณีศึกษาจากบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด ในจังหวัดปทุมธานี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ณัชชา ใจตรง. (2566). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน: กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ณัฐวุฒิ แพงสวัสดิ์. (2552). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ธนัชชา จันคณ พิพัฒน์ ไทยอารี และ ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2564). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กรณีศึกษา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ. มหาวิทยาลัยสยาม*

พิทักษ์พงศ์ ลี้ศัตรูพ่าย และ ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ. (2562). *คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, นนทบุรี

พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสหวิทยาการ.*

ศรีสุดา มีชานาญ และ สมชาย ลักขณานุรักษ์. (2553). *คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยมีการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม*(Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

สมยศ นาวีการ. (2545). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เกษมบัณฑิต.

สำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง. (2567). *ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง*. สืบค้นจาก https://www.opsmoac.go.th/angthong-home

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

อรวรา กล้าหาญ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, นนทบุรี.

Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). New jersey: Prentice-Hall.

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*.

Cooper, A.M. (1985). How to supervise people. New York : McGraw – Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Ghiselli, E. & Brown, C.W. (1992) Personal and industrial psychology. New York : McGraw – Hill.

Hackman, J.R., Sutte, & L.J. (1977). *Improving Life at Work Behavioral Science Approaches to Organizational Change.*

Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review,15*(5), 12-16.

Robinson. S.P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice Hall. 670.

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of working Life. *Harvard Business Review, 52*(12), pp. 25 - 30.

Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of Behavior Science*. New York : Van N.Strand. Reinhart.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบทดสอบความเชื่อมั่น

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.958	.956	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	261.0727	315.328	.406	.	.958
a2	261.1818	318.003	.468	.	.957
a3	261.2727	317.202	.568	.	.957
a4	260.9818	318.907	.423	.	.958
a5	261.0182	319.240	.411	.	.958
b1	260.7636	319.147	.449	.	.958
b2	261.2000	318.607	.477	.	.957
b3	260.9091	316.529	.507	.	.957
b4	261.1091	316.877	.525	.	.957
b5	260.9273	316.402	.543	.	.957
c1	260.7818	317.285	.511	.	.957
c2	261.2182	317.359	.557	.	.957
c3	260.9091	317.232	.474	.	.957
c4	261.1455	319.053	.428	.	.958
c5	260.8727	317.076	.510	.	.957
d1	260.6545	314.712	.699	.	.957
d2	261.2364	320.295	.441	.	.958
d3	260.8364	316.028	.534	.	.957
d4	261.1636	319.176	.461	.	.958
d5	260.9091	316.529	.536	.	.957
e1	260.8000	312.793	.695	.	.957
e2	261.1636	318.584	.460	.	.958
e3	260.9273	313.846	.635	.	.957
e4	260.9636	312.739	.626	.	.957
e5	261.1455	314.164	.553	.	.957
f1	260.6909	312.218	.762	.	.956

f2	261.2727	318.758	.522	.	.957
f3	260.7091	312.358	.746	.	.956
f4	261.2364	316.702	.609	.	.957
f5	260.8000	314.274	.623	.	.957
g1	260.6545	312.230	.783	.	.956
g2	261.2727	318.646	.528	.	.957
g3	260.9091	313.492	.651	.	.957
g4	261.0727	316.735	.521	.	.957
g5	260.9455	313.904	.633	.	.957
h1	260.7818	315.100	.587	.	.957
h2	261.1455	321.238	.340	.	.958
h3	260.8182	315.522	.593	.	.957
h4	261.1818	319.189	.437	.	.958
h5	260.9818	317.463	.467	.	.958
aa1	260.7455	313.749	.662	.	.957
aa2	261.2182	318.507	.494	.	.957
aa3	260.8545	313.497	.653	.	.957
aa4	261.1091	316.988	.520	.	.957
aa5	260.9455	314.941	.555	.	.957
bb1	260.7636	312.554	.716	.	.957
bb2	261.2545	319.527	.461	.	.958
bb3	260.7818	312.137	.731	.	.956
bb4	261.1091	316.432	.548	.	.957
bb5	261.0727	315.809	.566	.	.957
cc1	260.8000	312.607	.704	.	.957
cc2	261.2182	318.655	.485	.	.957
cc3	260.8545	312.793	.687	.	.957
cc4	261.1091	316.692	.535	.	.957
cc5	260.9818	314.685	.600	.	.957
dd1	260.9818	326.129	.079	.	.959
dd2	260.6909	327.440	.009	.	.959
dd3	261.1091	331.136	-.213	.	.960
dd4	260.5455	326.512	.090	.	.958
dd5	260.8182	329.670	-.117	.	.959

ภาคผนวก ข
แบบประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

<u>แบบประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทาง</u> การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

คำชี้แจง

ใช้ในการศึกษาแนวทางการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

<u>ตอนที่ 2</u> การประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินความเที่ยงตรงของ เนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

วันที่ 20 มกราคม 2568

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาว ณัฐกฤตา ผการัตน์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตติดต่อโดยตรง

: โทรศัพท์มือถือ 099-2041470

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง : ขอให้ผู้เชี่ยวชาญเติมข้อมูลส่วนตัวของท่านลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ชื่อ-นามสกุล

1.1 นางเรณุดา บุพศิริ ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ 20 ปี สังกัด สำนักงาน เกษตร จ.อ่างทอง

1.2 นางสาวกุสุมา เทียนประทีป นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ชำนาญการ10 ปี สังกัด เกษตรจังหวัดอ่างทอง

1.3 นางสาวสุธารัตน์ คงสุวรรณ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ชำนาญการ 16 ปี สังกัด เกษตรจังหวัดอ่างทอง

<u>ตอนที่ 2</u> การประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยพิจารณาให้น้ำหนักดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

หากผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญสามารถบันทึกลงในช่อง “ข้อเสนอแนะ” ซึ่งอยู่ถัดจากช่องประเมินไปทางขวามือ

มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

3.เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

โครงสร้างของเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพเป็นแบบสอบถาม (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (5,4,3,2,1)

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพ เป็นแบบสอบถาม (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (5,4,3,2,1)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งจะมีการกำหนดความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความสำคัญมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความสำคัญน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความสำคัญน้อยที่สุด

<u>คำชี้แจง</u> ให้ท่านพิจารณาว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยพิจารณาให้น้ำหนักดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
ข้อมูลทั่วไป	**เพศ**					
	ชาย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	หญิง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	อายุ					
	ต่ำกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	30-40 ปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	41-50 ปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	51-60 ปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	สถานภาพ					
	โสด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	แต่งงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	หย่าร้าง / แยกกันอยู่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ระดับการศึกษา					
	มัธยมปลาย/ปวช.	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	อนุปริญญา/ปวส.	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	รายได้					
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	10,000 -15,000 บาท	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	15,001-20,000 บาท	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	มากกว่า 20,001 บาท	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ต่ำกว่า 3 ปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	3-6 ปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	7-10 ปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	**ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม**					
	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานเกษตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	การมีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมช่วยให้สำนักงานเกษตรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	การพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานบริการด้านเกษตร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน					
	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ระบบการประเมินผลการทำงานและการให้รางวัลมีความยุติธรรมและส่งเสริมการเติบโตในสายงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ความมั่นคงในงานและโอกาสก้าว หน้าช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง สุด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
	การมีระบบการทำงานแบบประชาธิปไตยช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองนั้นเคารพสิทธิส่วน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
	บุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน					
	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	การตัดสินใจในสำนักงานเกษตรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
	ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวและกิจกรรมที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
	ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลืออยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	การทำงานร่วมกับชุมชนและเกษตรกรช่วยให้สามารถพัฒนาการให้บริการได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	**ด้านคุณภาพงาน**					
	ท่านสามารถใช้ความรอบรู้ ประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตัวเอง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและรวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้คุ้มค่า	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพตรงตามที่สำนักงานเกษตรกำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านเวลา					
	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
	การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ท่านสามารถให้บริการแก่เกษตรกรและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ท่านสามารถให้บริการแก่เกษตรกรและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านปริมาณงาน					
	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามข้อตกลงภายใต้มาตรฐานของการทำงานหรือไม่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังของสำนักงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	สำนักงานเกษตรมีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทักษะ ของบุคลากร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านปริมาณงาน					
	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามข้อตกลงภายใต้มาตรฐานของการทำงานหรือไม่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังของสำนักงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	สำนักงานเกษตรมีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทักษะของบุคลากร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ด้านการบริหารงบประมาณ					
	สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองของท่าน มีการจัดการงบประมาณที่เหมาะสมและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตัวแปร	ข้อคำถาม	น้ำหนัก			ค่า IOC	ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1		
	งบประมาณที่ถูกนำมาใช้มีการกระจายอำนาจ ไปยังการพัฒนาบุคลากร และพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทองอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	ภายในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองมีการวางแผน จัดการ รวมถึงประเมินผลการใช้งบประมาณภายในองค์การ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	การบริหารงบประมาณในสำนักงานเกษตรช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
	สำนักงานเกษตรมีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

คำชี้แจง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง เป็นการศึกษาการวิจัยแบบรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมี1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนสตรมหาบัณฑิต ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบถ้วนมากที่สุด เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย โดยข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองตอนที่

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐกฤตา ผการัตน์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่าง ❑ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

❑ ชาย ❑ หญิง

2. อายุ

❑ ต่ำกว่า 30 ปี ❑ 30-40 ปี

❑ 41-50 ปี ❑ 51-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

❑ โสด ❑ สมรส

❑ หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

❑ มัธยมปลาย/ปวช.

❑ อนุปริญญา/ปวส.

❑ ปริญญาตรี

❑ ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท

5. รายได้

❑ ต่ำกว่า 10,000 บาท ❑ 10,000 -15,000 บาท

❑ 15,001-20,000 บาท ❑ มากกว่า 20,001 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

❑ ต่ำกว่า 3 ปี ❑ 3-6 ปี

❑ 7-10 ปี ❑ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ❑ ลงในช่องว่าง ❑ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม						
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน					
4	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานเกษตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	การมีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมช่วยให้สำนักงานเกษตรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
6	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
7	ท่านได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองในการพัฒนาความรู้ความ สามารถ					
8	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ ๆ					
9	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่					
10	การพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานบริการด้านเกษตร					

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
11	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ					
12	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
13	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
14	ระบบการประเมินผลการทำงานและการให้รางวัลมีความยุติธรรมและส่งเสริมการเติบโตในสายงาน					
15	ความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้าช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
16	ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน					
17	ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองนั้นเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของท่าน					
18	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย					
19	การตัดสินใจในสำนักงานเกษตรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม					
20	การมีระบบการทำงานแบบประชาธิปไตยช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิ ภาพมากขึ้น					

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
21	ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวและกิจกรรมที่ท่านสนใจอย่างเพียงพอ					
22	ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน					
23	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
24	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
25	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
26	ท่านมักจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลืออยู่เสมอ					
27	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง					
28	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
29	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
30	การทำงานร่วมกับชุมชนและเกษตรกรช่วยให้สามารถพัฒนาการให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ					
ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
31	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม					

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
32	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง					
33	ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง					
34	ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกับกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง					
35	การดำเนินงานของสำนักงานเกษตรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ❑ ลงในช่องว่าง ❑ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพงาน						
1	ท่านสามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพ					
2	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์					
3	ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและรวดเร็วขึ้น					
4	ท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้คุ้มค่า					
5	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพตรงตามที่สำนักงานเกษตรกำหนด					
ด้านเวลา						
6	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด					
7	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด					
8	ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					
9	การบริหารจัดการภายในองค์กรทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น					
10	การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ท่านสามารถให้บริการแก่เกษตรกรและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว					

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปริมาณงาน						
11	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปตามข้อตกลงภายใต้มาตรฐานของการทำงานหรือไม่					
12	จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
13	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด					
14	ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังของสำนักงาน					
15	สำนักงานเกษตรมีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทักษะของบุคลากร					
ด้านการบริหารงบประมาณ						
16	สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทองของท่าน มีการจัดการงบประมาณที่เหมาะสมและมีคุณภาพ					
17	งบประมาณที่ถูกนำมาใช้มีการกระจายอำนาจ ไปยังการพัฒนาบุคลากร และพี่น้องชาวเกษตรกรในจังหวัดอ่างทอง อย่างทั่วถึง					
18	ภายในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง มีการวางแผน จัดการ รวมถึงประเมินผลการใช้งบประมาณภายในองค์การ					
19	การบริหารงบประมาณในสำนักงานเกษตรช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด					
20	สำนักงานเกษตรมีการติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้****

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

หัวข้อ: คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

ผู้วิจัย นางสาวณัฐกฤตา ผการัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง ขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาตอบคำถามตามความข้อคำถามด้านล่างนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ในฐานะที่ท่านมีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองโดยตรง ท่านถือว่าเป็นบุคคลคนสำคัญที่จะสามารถตอบประเด็นคำถามของข้าพเจ้าได้เป็นอย่างดี คำตอบของท่าน เมื่อท่านตอบแล้ว จะถือเป็นความลับทางวิชาการ และ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบคำถามในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ประสบการณ์ทำงาน.....

สถานที่/หน่วยงานสังกัด.....จังหวัด.....

สัมภาษณ์เมื่อ.....เวลาเริ่มสัมภาษณ์.....เวลาในการจบสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2.คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

1. ท่านคิดว่าระบบค่าตอบแทนในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคลากรสำนักงานเกษตรปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าบุคลากรสำนักงานเกษตรมีความก้าวหน้าในการทำงานและมีความมั่นคงในงานหรือไม่อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทอง

1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานทรัพยากรและ เวลาที่ใช้ในการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. มีแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้หรือไม่

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ท่านมีข้อเสนอแนะใด ๆ เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเกษตร จังหวัดอ่างทองหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

***** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้*****

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ณัฐกฤตา ผการัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	13 กันยายน 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดอ่างทอง ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปริญญาศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาธุรกิจการบิน, 2561 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2568
ที่อยู่ปัจจุบัน	7 หมู่ 3 ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
สถานที่ทำงาน	7 หมู่ 3 ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าของธุรกิจ