

Quality of Work Life of Central Personnel at Department of Medical Sciences

Naungruathai Yodsri^{1*} and Juthatip Klaitabtim²

¹ *Master's student in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand*

² *Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand*

* *Corresponding author. E-mail: naungruathai.yo@ku.th*

ABSTRACT

The purpose of this study is (1) to examine the level of work-life quality for the central personnel of the Department of Medical Sciences, (2) to compare the quality of life at work for the central personnel of the Department of Medical Sciences, categorized by personal factors, and (3) to study the relationship between organizational atmospheric factors and the quality of life at work for the central personnel of the Department of Medical Sciences. In this quantitative research, the sample consists of 309 individuals from the Department of Medical Sciences. The sampling method employed is stratified random sampling with proportional allocation. The tools used for data collection include questionnaires. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson product-moment correlation. The study found that the central personnel of the Department of Medical Sciences have a high quality of work life. The central personnel with different personal factors, such as gender, marital status, position, and duration of work, show no differences in their quality of work life. However, differences in personal factors such as age, education level, and monthly income, as well as differences among agencies, resulted in variations in the quality of work life. The organizational atmosphere factors had a positive relationship with the quality of work life of the central staff of the Department of Medical Sciences at a high level, with a correlation coefficient (r) of .851.

Keywords: Quality of work Life, Personnel, Department of Medical Sciences

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

หนึ่งฤทัย ยอดศรี^{1*} และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม²

¹ นิสิตปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: naungruathai.yo@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 309 คน โดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและกำหนดสัดส่วน (Stratified Random Sampling with Proportional Allocation) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าความถี่ 2) ค่าร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5) ค่า t-test 6) ค่า F-test 7) Least Significant Difference test (LSD) 8) การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ในเชิงบวก ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .851

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บุคลากร, กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

© 2026 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข พ.ศ. 2560–2579 กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทั้งด้านโครงสร้างประชากร เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงจากภัยสุขภาพรูปแบบใหม่ โดยมุ่งสร้างระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญผ่านยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เพื่อส่งเสริมศักยภาพ แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นหน่วยงานหลักด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข และการคุ้มครองผู้บริโภคของประเทศ ภารกิจดังกล่าวต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานในระยะยาว (พิพัฒน์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล, 2566)

จากการศึกษา พบว่า การลาออกหรือการโอนย้ายของบุคลากรส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย โดยเฉพาะการขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อสถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานและไม่ต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในภาพรวม แม้การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่ประเด็นใหม่ที่เกิดขึ้น แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่าเรื่องดังกล่าวยังคงส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหลายแห่ง (พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล, 2566)

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีแนวโน้มการโอนย้ายหรือออกจากงานเพิ่มขึ้น จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีแนวโน้มการโอนย้ายหรือออกจากงานเพิ่มขึ้น โดยผลการสำรวจตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 พบว่า ร้อยละการโอนย้ายและลาออกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือในปี พ.ศ. 2564 ร้อยละการโอนย้ายและลาออก 3.22 ต่อมาในปี พ.ศ. 2565 ร้อยละการโอนย้ายและลาออก 3.88 และปี พ.ศ. 2566 ร้อยละการโอนย้ายและลาออก 3.89 (กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 2566) ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาทิ แรงจูงใจในการทำงานลดลง ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความสัมพันธ์ในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้ประกอบการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,366 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 2568)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและกำหนดสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามหน่วยงาน ซึ่งคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการของยามานะ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเป็นคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยคำถามด้านบรรยากาศองค์การ ทั้ง 2 ด้าน จำนวน 10 ข้อ ตามแนวคิด Organizational Climate Theory (Litwin & Stringer, 2002)

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน จำนวน 28 ข้อ ตามแนวคิด Walton's Quality of Work Life Model (Walton, 1975)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามและเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ให้มีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้เทคนิค IOC ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ .86

2.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .96 ส่วนด้านบรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .90

3. สมมติฐานการวิจัย

H1: บุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H2: ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างภายในหน่วยงานส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 309 คน

4.3 ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

5.2.1 ค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.2.2 ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

5.2.3 Least Significant Difference test (LSD) ใช้เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยเพื่อหาว่า คู่ใดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2.4 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5.3 ก่อนการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test, One-way ANOVA และ Pearson Product Moment Correlation ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ ได้แก่

5.3.1 การกระจายปกติของข้อมูล ด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov และ Shapiro-Wilk พบว่า ข้อมูล มีการกระจายแบบปกติ ($p > .05$)

5.3.2 ความเป็นเชิงเส้นตรวจสอบด้วย Scatter Plot พบความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงระหว่างตัวแปร

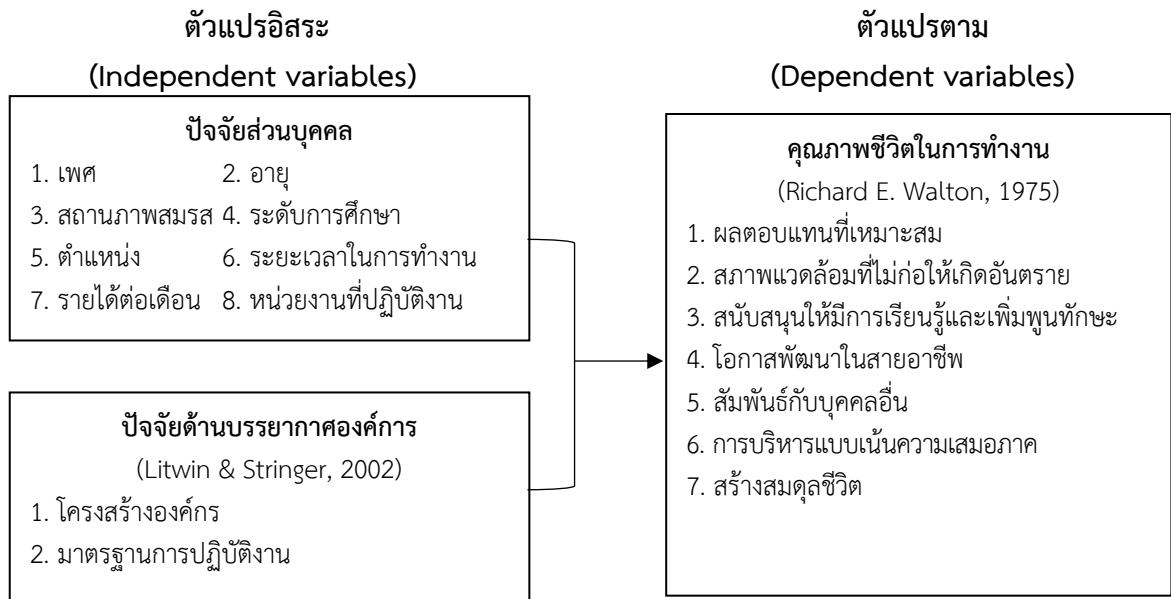
5.3.3 ความเป็นเนื้อเดียวกันของความแปรปรวน (Homoscedasticity) พบว่าไม่มีความเบ้มากเกินไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความตระหนักรู้ของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเกิดจาก รูปแบบการบริหาร จัดการ นโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของผู้นำ ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่ง Litwin & Stringer (2002) ระบุว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 9 ประการ ได้แก่ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐาน ความขัดแย้ง และอัตลักษณ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานซึ่งมาจากสภาพแวดล้อมกับเงื่อนไขการปฏิบัติงานที่ดี สามารถให้ตามความต้องการทั้งด้านชีวิต ความเป็นอยู่ ความคาดหวัง และความสามารถของบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงการผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Walton (1975) ได้พิจารณาคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย สนับสนุน ให้มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะ โอกาสพัฒนาในสายอาชีพ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น การบริหารแบบเน้นความเสมอภาค สร้างสมดุลชีวิต และสัมพันธ์ทางสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยสำคัญ เช่น โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรตามแนวคิด Litwin & Stringer (2002) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ประการ มีปัจจัยที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ตามแนวคิด Walton (1975) ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ อยู่ในระดับสูง แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้านสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะ ด้านโอกาสพัฒนาในสายอาชีพ ด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการบริหารแบบเน้นความเสมอภาค และด้านสร้างสมดุล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

(n=309)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม	3.60	.92	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย	3.98	.73	สูง
3. ด้านสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะ	4.06	.81	สูง
4. ด้านโอกาสพัฒนาในสายอาชีพ	4.06	.79	สูง
5. ด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.03	.81	สูง
6. ด้านการบริหารแบบเน้นความเสมอภาค	3.97	.88	สูง
7. ด้านสร้างสมดุล	3.80	.90	สูง
รวม	3.91	.71	สูง

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .71) เมื่อพิจารณารายด้านโดยจัดเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .81) และด้านโอกาสพัฒนาในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .79) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .81) ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .73) ด้านการบริหารแบบเน้นความเสมอภาค ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .88)

และด้านสร้างสมดุล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .90) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .92)

2. ผลการการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามเพศ (n=309)

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	3.59	.57	-4.264	.000*
หญิง	4.00	.71		

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามอายุ (n=309)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	6.848	3	.283	4.679	.003*
ภายในกลุ่ม	148.787	305	.488		
รวม	155.635	308			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ (n=309)

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ			
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	3.57	.94	-	*	*	
31 – 40 ปี	3.93	.60	*	-		
41 – 50 ปี	4.07	.69	*		-	*
51 – 60 ปี	3.79	.74			*	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี ($\bar{X} = 3.93$ และ S.D. = .60) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี ($\bar{X} = 3.57$ และ S.D. = .94)
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี ($\bar{X} = 4.07$ และ S.D. = .69) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี ($\bar{X} = 3.57$ และ S.D. = .94)
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี ($\bar{X} = 4.07$ และ S.D. = .69) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี ($\bar{X} = 3.79$ และ S.D. = .74)

ตารางที่ 5 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=309)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.028	2	1.014	.102	.134
ภายในกลุ่ม	153.607	306	.502		
รวม	155.635	308			

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=309)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	6.865	3	2.288	4.691	.003*
ภายในกลุ่ม	148.770	305	0.488		
รวม	155.635	308			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

(n=309)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	.87	-		*	
ปริญญาตรี	3.94	.67		-		*
ปริญญาโท	4.02	.70	*		-	*
ปริญญาเอก	3.52	.65		*	*	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.94$ และ S.D. = .67) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.52$ และ S.D. = .65)
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .70) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.68$ และ S.D. = .87)
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .70) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.52$ และ S.D. = .65)

ตารางที่ 8 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามตำแหน่ง

(n=309)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.173	3	.391	.772	.510
ภายในกลุ่ม	154.462	305	.506		
รวม	155.635	308			

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

(n=309)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.867	4	0.717	1.426	.225
ภายในกลุ่ม	152.768	304	0.503		
รวม	155.635	308			

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=309)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	9.988	5	1.998	4.156	.001*
ภายในกลุ่ม	145.647	303	.481		
รวม	155.635	308			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

(n=309)

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	รายได้ต่อเดือน					
			ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.48	1.01	-	*			*	*
15,000 - 20,000 บาท	4.09	.69	*	-	*	*		
20,001 - 30,000 บาท	3.83	.70		*	-			*
30,001 - 40,000 บาท	3.71	.77		*		-		*
40,001 - 50,000 บาท	3.96	.45	*				-	
50,001 บาทขึ้นไป	4.23	.67	*		*	*		-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 11 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างกัน 8 คู่ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 4.09 และ S.D. = .69) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.48 และ S.D. = 1.01)
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 4.09 และ S.D. = .69) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.83 และ S.D. = .70)
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 4.09 และ S.D. = .69) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.71 และ S.D. = .77)
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.96 และ S.D. = .45) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.48 และ S.D. = 1.01)
5. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน (\bar{X} = 4.23 และ S.D. = .67) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.48 และ S.D. = 1.01)

- 6. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน (\bar{X} = 4.23 และ S.D. = .67) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.83 และ S.D. = .70)
- 7. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน (\bar{X} = 4.23 และ S.D. = .67) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.71 และ S.D. = .77)
- 8. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน (\bar{X} = 4.23 และ S.D. = .67) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน (\bar{X} = 3.96 และ S.D. = .45)

ตารางที่ 12 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

(n=309)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	23.479	18	1.304	2.862	.000*
ภายในกลุ่ม	132.156	290	0.456		
รวม	155.635	308			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่

(n=309)

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน																		
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
A	4.03	.51	-		*		*				*										
B	3.65	.84		-	*								*								
C	4.57	.47	*	*	-		*	*	*	*	*	*	*				*				
D	4.23	.45				-	*				*										
E	3.28	1.15	*		*	*	-	*	*	*	*	*	*				*	*	*		
F	3.86	.73			*		*	-				*									
G	4.02	.38			*		*		-		*										
H	3.92	.57			*		*			-	*		*								
I	3.46	.44			*				*	*	-	*					*			*	
J	3.87	.66			*		*					-	*								
K	5.00	.00		*			*	*		*	*	*	-	*		*	*	*			
L	3.47	.75			*							*	-								
M	4.10	.00												-							
N	3.83	.99											*		-						
O	4.03	.00														-					
P	4.02	.76			*		*			*		*					-				

ตารางที่ 13 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ (ต่อ)

(n=309)

หน่วยงาน ที่ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน																		
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Q	4.19	.58					*												-		
R	4.66	.47					*				*									-	
S	4.03	.00																			-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- หน่วยงาน A หมายถึง สำนักงานเลขานุการกรม
- หน่วยงาน B หมายถึง สำนักเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย
- หน่วยงาน C หมายถึง สถาบันชีววัตถุ
- หน่วยงาน D หมายถึง กองแผนงานและวิชาการ
- หน่วยงาน E หมายถึง สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์
- หน่วยงาน F หมายถึง สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข
- หน่วยงาน G หมายถึง สถาบันวิจัยสมุนไพร
- หน่วยงาน H หมายถึง สำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร
- หน่วยงาน I หมายถึง สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ
- หน่วยงาน J หมายถึง สำนักยาและวัตถุเสพติด
- หน่วยงาน K หมายถึง กลุ่มตรวจสอบภายใน
- หน่วยงาน L หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หน่วยงาน M หมายถึง สำนักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- หน่วยงาน N หมายถึง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- หน่วยงาน O หมายถึง กลุ่มงานจริยธรรม
- หน่วยงาน P หมายถึง สถาบันชีววิทยาศาสตร์ทางการแพทย์
- หน่วยงาน Q หมายถึง กองทดสอบความชำนาญ
- หน่วยงาน R หมายถึง ศูนย์รวมบริการ
- หน่วยงาน S หมายถึง กองความร่วมมือระหว่างประเทศ

จากตารางที่ 13 เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน 35 คู่ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันชีววัตถุ (\bar{X} = 4.57 และ S.D. = .47) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขานุการกรม (\bar{X} = 4.03 และ S.D. = .51)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันชีววัตถุ (\bar{X} = 4.57 และ S.D. = .47) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย (\bar{X} = 3.65 และ S.D. = .84)
3. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันชีววัตถุ (\bar{X} = 4.57 และ S.D. = .47) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ (\bar{X} = 3.28 และ S.D. = 1.15)
4. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันชีววัตถุ (\bar{X} = 4.57 และ S.D. = .47) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข (\bar{X} = 3.86 และ S.D. = .73)
5. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันชีววัตถุ (\bar{X} = 4.57 และ S.D. = .47) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันวิจัยสมุนไพร (\bar{X} = 4.02 และ S.D. = .38)

24. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่กองแผนงานและวิชาการ ($\bar{X} = 4.23$ และ S.D. = .45) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.46$ และ S.D. = .44)
25. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข ($\bar{X} = 3.86$ และ S.D. = .73) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ ($\bar{X} = 3.28$ และ S.D. = 1.15)
26. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันวิจัยสมุนไพร ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .38) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ ($\bar{X} = 3.28$ และ S.D. = 1.15)
27. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันวิจัยสมุนไพร ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .38) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.46$ และ S.D. = .44)
28. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร ($\bar{X} = 3.92$ และ S.D. = .57) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ ($\bar{X} = 3.28$ และ S.D. = 1.15)
29. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร ($\bar{X} = 3.92$ และ S.D. = .57) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.46$ และ S.D. = .44)
30. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักยาและวัตถุเสพติด ($\bar{X} = 3.87$ และ S.D. = .66) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ ($\bar{X} = 3.28$ และ S.D. = 1.15)
31. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันชีววิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .76) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ ($\bar{X} = 3.28$ และ S.D. = 1.15)
32. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สถาบันชีววิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ ($\bar{X} = 4.02$ และ S.D. = .76) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.46$ และ S.D. = .44)
33. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่กองทดสอบความชำนาญ ($\bar{X} = 4.19$ และ S.D. = .58) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ ($\bar{X} = 3.28$ และ S.D. = 1.15)
34. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์รวมบริการ ($\bar{X} = 4.66$ และ S.D. = .47) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักรังสีและเครื่องมือแพทย์ ($\bar{X} = 3.28$ และ S.D. = 1.15)
35. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์รวมบริการ ($\bar{X} = 4.66$ และ S.D. = .47) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.46$ และ S.D. = .44)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

(n=309)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม	.625	.000*
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย	.651	.000*
3. ด้านสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะ	.684	.000*
4. ด้านโอกาสพัฒนาในสายอาชีพ	.595	.000*
5. ด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.700	.000*

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ต่อ)

(n=309)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	p
6. ด้านการบริหารแบบเน้นความเสมอภาค	.776	.000*
7. ด้านสร้างสมดุลชีวิต	.560	.000*
รวม	.773	.000*

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = .773$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

(n=309)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม	.604	.000*
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย	.661	.000*
3. ด้านสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และเพิ่มทักษะ	.787	.000*
4. ด้านโอกาสพัฒนาในสายอาชีพ	.692	.000*
5. ด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.768	.000*
6. ด้านการบริหารแบบเน้นความเสมอภาค	.783	.000*
7. ด้านสร้างสมดุลชีวิต	.446	.000*
รวม	.791	.000*

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = .791$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านนโยบายและระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ความผูกพันต่อองค์กร และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

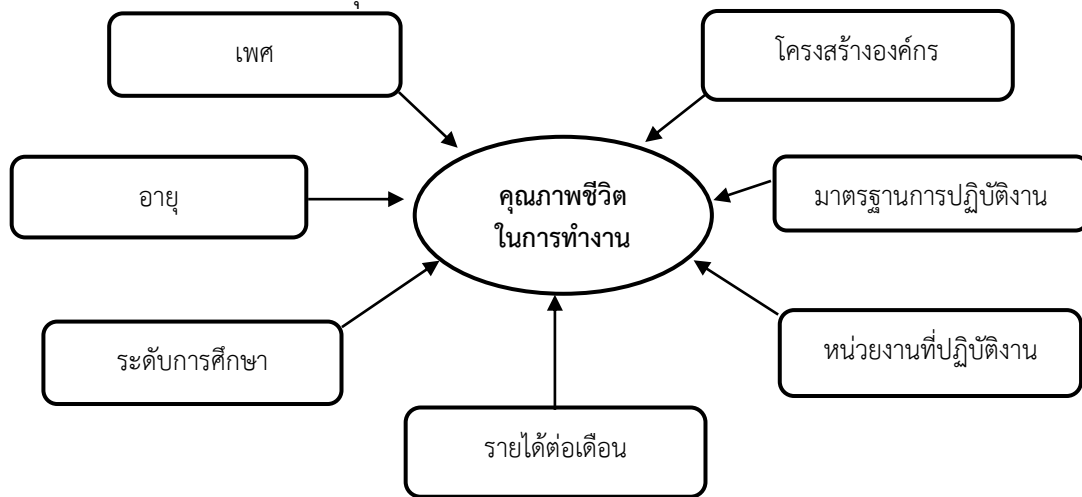
การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรแต่ละเพศอาจเผชิญความคาดหวังทางสังคม บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ประกอบกับการบริหารจัดการที่เน้นความเสมอภาคในเชิงนโยบายมากกว่าการคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทและความต้องการเฉพาะของแต่ละเพศ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย กุลธิดา มาลัยแก้ว (2567) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) อายุ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในแต่ละช่วงวัยมีความคาดหวังต่อการทำงาน บทบาทหน้าที่ และระดับความรับผิดชอบที่ต่างกัน รวมทั้งมีประสบการณ์และโอกาสความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพไม่เท่ากัน ส่งผลให้การเผชิญภาระบทบาทและความตึงเครียดจากการทำงานแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐริกา แป้นถึง (2566) ที่พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่าที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน 3) สถานภาพสมรส ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีนโยบาย การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม แม้ว่าบุคลากรจะมีบทบาทชีวิตและความรับผิดชอบส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่บริบทการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ลลิตา นุ่มโพธิ์ (2566) ที่พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษามีความเชื่อมโยงกับลักษณะงาน ระดับความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า และความคาดหวังต่อบทบาทการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลให้ประสบการณ์ในการทำงาน ภาระความรับผิดชอบ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐริกา แป้นถึง (2566) ที่พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน 5) ตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดระบบการบริหารงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้แม้ระดับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในเส้นทางอาชีพจะแตกต่างกัน แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับวิจัย กุลธิดา มาลัยแก้ว (2567) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 6) ระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการดูแลและการสนับสนุนอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับวิจัย ลลิตา นุ่มโพธิ์ (2566) ที่พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 7) รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าระดับรายได้ส่งผลต่อการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความคาดหวังต่อบทบาทการทำงานที่ต่างกัน รวมทั้งอาจเกี่ยวข้องกับระดับความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า และประสบการณ์ในเส้นทางอาชีพที่ไม่เท่ากัน สอดคล้องกับวิจัย พรรณรา แก้วนพรัตน์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน 8) หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าบริบทของการทำงาน ภาระหน้าที่ ทรัพยากรสนับสนุน และบรรยากาศภายในหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับบทบาท ความคาดหวัง และระดับความกดดันในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน รวมทั้งมีประสบการณ์และโอกาสในการพัฒนาการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัย นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) ที่พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีปฏิบัติงานในสังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยด้านโครงสร้างองค์กร

และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ทั้ง 2 ด้าน สะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความคาดหวัง และขอบเขตความรับผิดชอบของตนได้อย่างเหมาะสม ลดความคลุมเครือ และความตึงเครียดจากการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาในเส้นทางอาชีพและการปรับตัวต่อบทบาทการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย รชเชม ฤทธิรงค์ธาดา (2567) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยด้านโครงสร้างองค์กร และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ด้าน

องค์ความรู้ใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดกรอบการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการรับรู้ ความพึงพอใจ และประสบการณ์ในการทำงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะ รวมถึงด้านโอกาสในการพัฒนาในสายอาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารงานขององค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของบริบทการทำงานและประสบการณ์ของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานแตกต่างกันไป

ทั้งนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สะท้อนให้เห็นถึงกลไกสำคัญของการบริหารงานภาครัฐที่อาศัยโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานเป็นเครื่องมือในการกำกับและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคงในการทำงาน และนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นในภาพรวมขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจัยด้านสนับสนุนการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะ และด้านโอกาสพัฒนาในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์การจึงควรกำหนดนโยบายด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนในทุกสายงาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดหลักความสามารถ และความเสมอภาค เพื่อสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

1.2 ปัจจัยด้านรายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นองค์การควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมครอบคลุมด้านค่าครองชีพ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบ สมรรถนะ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ ทั้ง 15 ศูนย์ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ

2.2 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ศึกษาเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ในลักษณะของงานวิจัยคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่แตกต่างจากการวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (2566). รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://secretary.dmsc.moph.go.th/page-view/89>.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กุลธิดา มาลัยแก้ว. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 26(2), 25-32.
- ณัฐริกา แป้นถึง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พรรณรา แก้วนพรัตน์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ. (2568). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 8(3), 321-338.
- พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รชเชม ฤทธิรงค์ธาดา. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ลลิตา นุ่มโพธิ์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.). (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Litwin, G. & Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Walton, R.E. (1975). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 16(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.