

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน
Relationship Between Motivation and Quality of Work Life of Personnel under
the General Administration Branch, Medium Scale Water Resources
Development Division, Royal Irrigation Department

จุไรรัตน์ จันทระเสียม¹ และ สุเมธ ตูวदारาตรากูล²

Jurairat Jansangiam¹, and Sumeth Tuvadaratragool²

มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Stamford International University, Thailand

¹Corresponding Author. E-mail: jurairatllove@gmail.com

Received January 4, 2025; Revised April 19, 2025; Accepted April 30, 2025

Abstract

This research aimed to study 1) the level of quality of working life of personnel under the General Administration of the Medium Water Resources Development Division, Department of Irrigation, and 2) the relationship between motivation and the quality of work life of personnel in the general management division, Medium Water Resources Development Division, Royal Irrigation Department. The quantitative research used a questionnaire, and the research sample consisted of 466 persons under the General Administration Branch, Medium Scale Water Resources Development Division, Royal Irrigation Department. The sampling techniques included cluster sampling, quota sampling, and purposive sampling. The statistics used included mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Research findings were as follows: 1) The quality level of working life of personnel under the general administration department, Medium-sized Water Resources Development Division, Royal Irrigation Department, is high. When it comes to an individual component, social integration comes first, followed by, the total life space, social relevance, constitutionalism, development of human capacities, safe and healthy environment, growth and security, and adequate and fair compensation, respectively, and 2) Motivation included the work itself, supervision, job security, and working conditions related to the quality of working life of

personnel under the general administration department, Medium Water Resources Development Division, Royal Irrigation Department, at a 0.05 statistical significance level.

Keywords: motivation; quality of work; personnel development

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน จำนวนตัวอย่าง 466 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา และการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานร่วมกัน มาเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ และ 2) แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; คุณภาพชีวิตการทำงาน; การพัฒนาบุคลากร

บทนำ

คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานแทบทั้งสิ้น คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนในองค์กร ภาครัฐบาลก็เช่นกัน หลักคุณภาพชีวิตจึงเป็นหนึ่งในหลักการพื้นฐาน 4 หลัก ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติให้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของ รัฐ ประกอบด้วย หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) หลักคุณธรรม (Merit) และหลักคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบกับหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต พร้อมกับขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (Office of the Civil Service Commission, n.d.)

ทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้เสนอแนะว่า 2 ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน และปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ทฤษฎีของ Walton (1973) เสนอองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพิจารณาได้จากหลายมิติที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในที่ทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่และมีภารกิจสำคัญ เช่น กรมชลประทานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ ซึ่งอาจพบปัญหาหลักๆ ดังนี้:

ปัญหาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation Issues) ได้แก่ 1) การขาดการยอมรับและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม หากบุคลากรไม่รู้สึกว่าผลงานของตนได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม อาจทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง 2) ความไม่แน่นอนในเส้นทางอาชีพ เช่น การขาดโอกาสในการเติบโตหรือเลื่อนตำแหน่งในสายงานอาจทำให้บุคลากรรู้สึกหมดกำลังใจหรือไม่กระตือรือร้นในการทำงาน และ 3) การขาดการฝึกอบรมและพัฒนา การไม่สามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือขาดโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีการจำกัดความสามารถในการทำงาน เป็นต้น ประกอบกับปัญหาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น อากาศไม่ดี ความปลอดภัยไม่เพียงพอ หรือมีเสียงรบกวน เป็นต้น อาจส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การบริหารจัดการเวลา การที่มีภาระงานมากเกินไปหรือไม่มีการจัดการเวลาที่ดี อาจทำให้บุคลากรรู้สึกเครียดหรือไม่สามารถรักษาสมาดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 3) ความไม่สมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หากบุคลากรต้องทำงานนอกเวลาปกติหรือมีภาระงานที่มากเกินไป อาจทำให้คุณภาพชีวิตลดลงและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและร่างกาย

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน เพื่อนำผลการวิจัยไปเสนอแนะให้กับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน นำไปสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) มาสร้างตัวแปรอิสระ และทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) มาสร้างตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการทำงานร่วมกัน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ บุคลากรของส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน จำนวน 17 หน่วยงาน รวม 466 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารบุคคลและสวัสดิการ ส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566) ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานราชการ และ 4) ลูกจ้างชั่วคราว จึงใช้สูตรการคำนวณตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Yamane (1967) จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 384 คน คิดเป็นร้อยละ 82 ของจำนวนประชากรของประชากรในงานวิจัย โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มทั้ง 4 กลุ่มที่กล่าวข้างต้น สุดท้ายทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยขอความร่วมมือบุคลากรที่ยินดีตอบแบบสอบถาม

ขอบเขตด้านพื้นที่ ส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน

ขอบเขตด้านเวลา งานวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาในการทำตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2566 ถึงเดือน พฤษภาคม 2567

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจ

Sriudomkul and Ramanust (2022) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน (Job Motivation) เป็นระดับของความรู้สึก ความปรารถนาหรือความต้องการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งในระดับบุคคล และองค์กรได้ ซึ่งจะมีความแตกต่างทางด้านลักษณะและความหมายในแต่ละบุคคล ถือเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในเชิงบวกในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Chienwattanasook and Sukriket (2021) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทำให้เกิดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นสถานะที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดการพยายามที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการที่มนุษย์จะเกิดความรู้สึกในการอยากที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเกิดความกล้าที่จะกระทำ

Herzberg (1959) ได้นำเสนอ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นที่นิยมและถูกนำมาใช้ในงานวิจัยมากที่สุดอีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ กับ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน

จากทฤษฎีข้างต้นสามารถสังเคราะห์ได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้บุคคลชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา

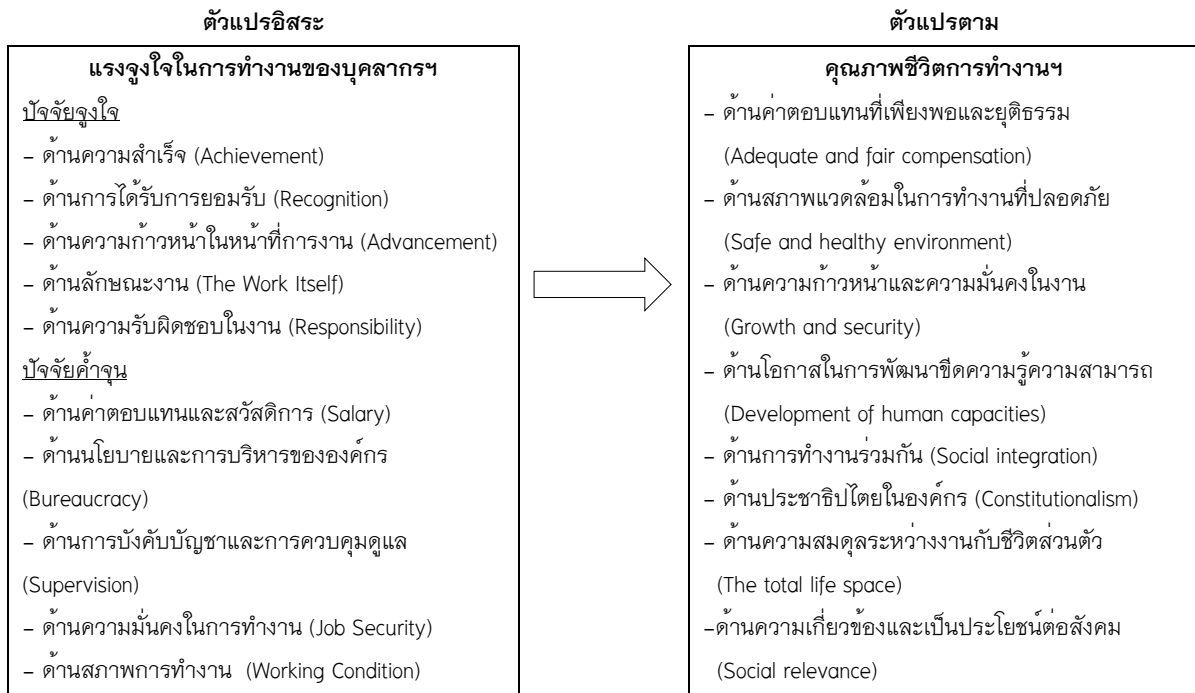
ทฤษฎีคุณภาพชีวิต

Chiamchiroj (2022) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กร โดยความรู้สึกนี้สามารถส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรได้เสมอ และการที่จะวัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ นั้น จะพิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ Chaimart (2023) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง บุคลากรในองค์กรทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหาร หรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีความต้องการในคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กร การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดีมี ปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออก และขาดแคลนอัตรากำลังคน

Walton (1973) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งได้แก่ การมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

จากทฤษฎีข้างต้นสามารถสังเคราะห์ได้ว่าทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้านตามที่ได้กล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานมีการดำเนินชีวิตที่ดี และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

Figure 1 Conceptual Framework

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน จำนวน 466 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างแบบทราปจำนวนประชากรของ Yamane (1967) จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 384 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตัวเอง ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Close End Question) จำนวนทั้งหมด 72 ข้อ โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลที่ต้องการศึกษา และนำแบบสอบถามมาทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรม SPSS และใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha ในภาพรวมเท่ากับ 0.990 พบว่าการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.75 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน จำนวน 384 ชุด ด้วยตนเอง เพื่อนำมาตรวจสอบ

ความครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่มีผู้จัดทำและรวบรวมไว้ เช่น ห้องสมุด ผลงานวิจัย สิ่งพิมพ์ บทความ รวมถึงเว็บไซต์ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประกอบการ วิเคราะห์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26–35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นลูกจ้างชั่วคราว และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6–10 ปี

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.86) มาเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.81) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.83) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.85) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.80) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.80) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.86) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน

Table 1 Demonstrating mean and standard deviation of level of quality of working life of personnel under the General Administration of the Medium Water Resources Development Division, Department of Irrigation.

ภาพรวมคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)	3.40	0.87	มาก (high)	8
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment)	3.54	0.80	มาก (high)	6
3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)	3.51	0.86	มาก (high)	7
4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ (Development of human capacities)	3.59	0.80	มาก (high)	5
5) ด้านการทำงานร่วมกัน (Social integration)	3.64	0.84	มาก (high)	1
6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)	3.60	0.85	มาก (high)	4
7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space)	3.64	0.81	มาก (high)	2
8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance)	3.61	0.83	มาก (high)	3
รวม (Total)	3.57	0.75	มาก (high)	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งกลุ่มตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Durbin-Watson = 1.983) อีกทั้งกลุ่มตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูง ($R=0.951$) และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ที่ระดับร้อยละ 90.40 ($R^2=0.904$) ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.173(x_4) + 0.203(x_8) + 0.155(x_9) + 0.377(x_{10})$$

แทนค่า

$\hat{y}$ = คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน

x_4 = ด้านลักษณะงาน

x_8 = ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

x_9 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน

x_{10} = ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน

Table 2 Testing the relationship between motivation and the quality of work life of personnel in the general management division, Medium Water Resources Development Division, Royal Irrigation Department

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1) ค่าคงที่ (Constant)	0.311	0.308		1.008	0.318
2) ด้านความสำเร็จ (Achievement) (x_1)	-0.156	0.094	-0.112	-1.659	0.103
3) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) (x_2)	0.016	0.071	0.015	0.225	0.823
4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) (x_3)	0.134	0.070	0.168	1.928	0.059
5) ด้านลักษณะงาน (The Work Itself) (x_4)	0.173	0.084	0.148	2.046	0.046*
6) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) (x_5)	-0.081	0.078	-0.062	-1.046	0.300
7) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) (x_6)	0.097	0.060	0.138	1.612	0.113
8) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (Bureaucracy) (x_7)	-0.006	0.072	-0.006	-0.077	0.939
9) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) (x_8)	0.203	0.057	0.253	3.574	0.001*
10) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) (x_9)	0.155	0.076	0.153	2.042	0.046*
11) ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) (x_{10})	0.377	0.061	0.394	6.192	0.000*

Durbin-Watson=1.983, R=0.951, R²=0.904, F= 48.258, Sig of F= 0.000, *=0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ตระหนักถึงความรู้สึกพึงพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยินดีให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thabmuenwai and Bunjongparu (2022) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของ Wichakot and Muenduang (2021) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น วัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรและข้าราชการของทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทันตสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nurat et al. (2024) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า แรงจูงใจ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaimart (2023) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผล

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปตามลำดับของวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อยู่ในระดับมาก
- 2) แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดระเบียบ ข้อกำหนด วิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน ประกอบกับการเน้นย้ำผู้บังคับบัญชาให้มีการมอบหมายงานที่อยู่ในความสนใจของบุคลากรและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- 2) ผู้บริหารควรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สร้างความเป็นกันเองและให้เกียรติบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) ผู้บริหารควรสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรที่ได้ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความน่าเชื่อถือและมีความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ

4) ผู้บริหารควรมีการจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น การมีวัสดุอุปกรณ์และระบบสาธารณูปโภค ครบครัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

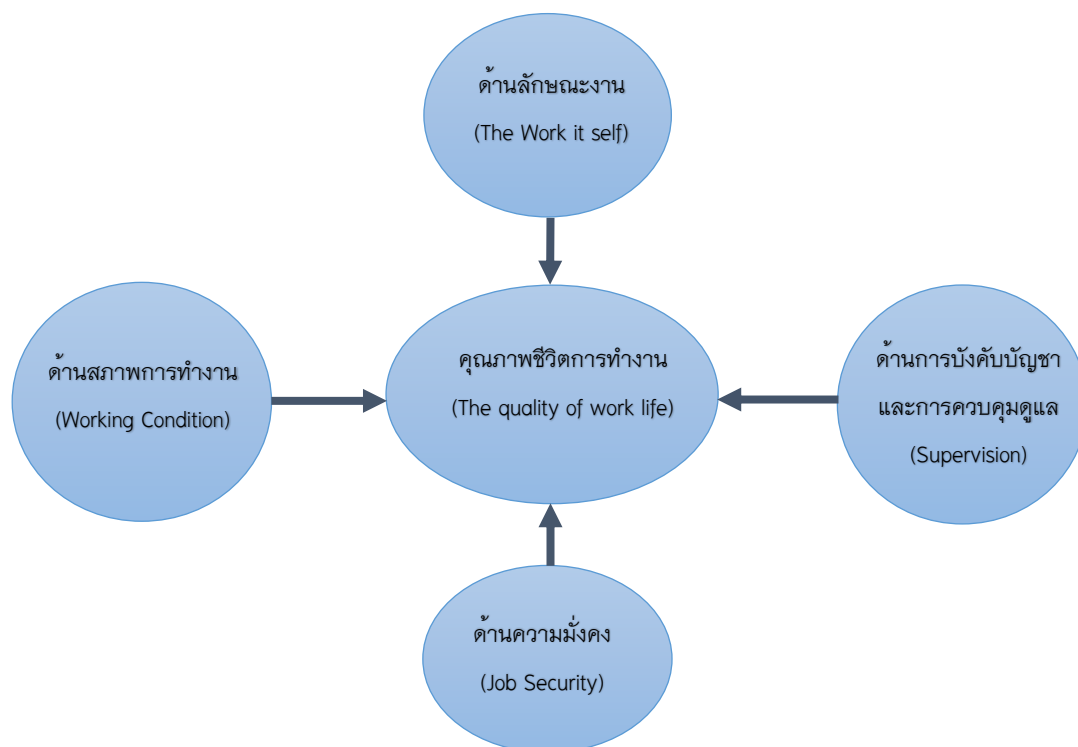
1) ควรศึกษาและวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ที่ชัดเจนและสามารถพัฒนาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน

2) ควรมีระบบการประเมินและการวัดผลที่ชัดเจนเกี่ยวกับแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนการติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นงานวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นศึกษาแรงจูงใจทั้ง 4 ด้าน ข้างต้น เพื่อให้ได้รายละเอียดแรงจูงใจในแต่ละด้านโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลวิจัยในครั้งนี้

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

Figure 2 Illustrating new Knowledge derived from this research

จากภาพที่ 2 พบว่าแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้บริหารของส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน ควรส่งเสริมแรงจูงใจทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดส่วนบริหารทั่วไป กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กรมชลประทาน อย่างยั่งยืนต่อไป

References

- Chaimart, A. (2023). Motivation and quality of work life of personnel in the office of tourism and sports, Pattaya city, Chonburi province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), Article 72. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2749>
- Chiamchiroj, N. (2022). Quality of work life of police officers: a case study of Tharuea police. *Rajapark Journal*, 17(50), 295–309. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/262008>
- Chienwattanasook, K., & Sukriket, P. (2021). The relationship of perceived self-efficacy and working motivation on employee performance of a bank in Bangkok area. *Rajapark Journal*, 15(40), 96–110. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/250544>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Nurat, R., Santikul, P., & Mala, T. (2024). The relationship of work motivation to caregiver work life quality at a home for protection and development for persons with disabilities at the department of empowerment of persons with disabilities. *Journal of Social Science Panyapat*, 6(3), 197–206. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/274312>
- Office of the Civil Service Commission. (n.d.). *CIVIL SERVICE ACT, B.E. 2551 (2008)* https://www.ocsc.go.th/?post_type=laws&p=47391
- Sriudomkul, P., & Ramanust, S. (2022). Job satisfaction as a mediator variable between job motivation and work environment that affecting job efficiency of full-time employees in a car door lock manufacturing company in the Siam eastern seaboard industrial estate. *Rajapark Journal*, 16(45), 250–265. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/255583>

- Thabmuenwai, S., & Bunjongparu, P. (2022). Guidelines for improving court of justice officers' quality of working life in Nakhon Ratchasima province. *Ratchaphruek Journal*, 19(2), 130–141. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/248812>
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan Management Review*, 15, 11–21.
- Wichakot, S., & Muenduang, P. (2021). The quality of work life of personnel in Khon Kaen correctional institution for drug-addicts. *Journal of Dhammasuksa Research*, 5(1), 73–85. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/dsr/article/view/1327>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: an introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.