

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ<sup>1</sup>

Incentives that affect the quality of work life of personnel

Northern Freshwater Aquaculture Research and Development Center

มะลิวัลย์ หล้าชิต<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ จำนวน 240 คน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย  $\bar{x}$  เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.485 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานปัจจุบัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คำสำคัญ: (1) แรงจูงใจ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This research study (1) was to study the quality of working life of personnel. Northern Freshwater Aquaculture Research and Development Center (2) to study and compare the personal factors of personnel Northern Freshwater Aquaculture Research and Development Center and the level of working life (3) to study the motivation that affects the quality of work life of personnel Northern Freshwater Aquaculture Research and Development Center sample group are the personnel of the Northern Freshwater Aquaculture Research and Development Center, totaling 240 people.

The results showed that Quality of work life of personnel Research and Development Center northern freshwater aquaculture Overall, at a high level The mean score  $\bar{x}$  was 3.87, the standard deviation (SD) was 0.485, the quality of work life of the personnel classified by sex, monthly income. The overall duration of work was not significantly different at the 0.05 level. and classified by age education level current working status Overall, there was a statistically significant difference at the 0.05 level. The motivation affecting the quality of work life of the personnel was adequate and fair compensation. Working environment Collaboration Leadership, The balance between personal life and work benefit to society

**Keywords:** (1) motivation (2) quality of work life

## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามในการดำรงชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่กับการทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาในการดำรงชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้น

ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางด้านต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในสังคมเป็นอย่างมาก และยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งหลาย ๆ กิจการมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงระบบงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างมาก ที่จะต้องนำพาทิศทางการของตนให้ดำเนินอยู่ได้ การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีความสมบูรณ์ แม้ว่าในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่มากแต่มนุษย์ยังคงมีบทบาทและความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะการดูแลหรือการควบคุมอุปกรณ์เครื่องจักรต่าง ๆ แม้กระทั่งการพัฒนาเทคโนโลยียังคงใช้มนุษย์เป็นผู้คิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เหล่านี้

ทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การภาครัฐ คือ ข้าราชการ เพราะข้าราชการเป็นผู้ทำงานรับใช้ประชาชน รับใช้ชาติบ้านเมือง โดยปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของภาครัฐ มีบทบาทหน้าที่ที่หนักน่านโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติร่วมกับประชาชน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลถึงประเทศเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ดังนั้นหากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ย่อมส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ...” (สำนักงาน ก.พ.) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับความต้องการของคนและสภาวะขององค์การที่เหมาะสม เมื่อบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจแล้ว จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์การ ช่วยส่งเสริมเรื่องสุขภาพจิต ความมั่นคงในงาน การพัฒนาตนเอง ช่วยลดปัญหาการ ขาดงาน ลาออก ลดอุบัติเหตุและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างบุคคลและองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (ผจญ เฉลิมสาร, 2540)

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ทั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการศึกษาอาจเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงสาเหตุและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและองค์การ ต่อไป

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ

## คำถามการศึกษา

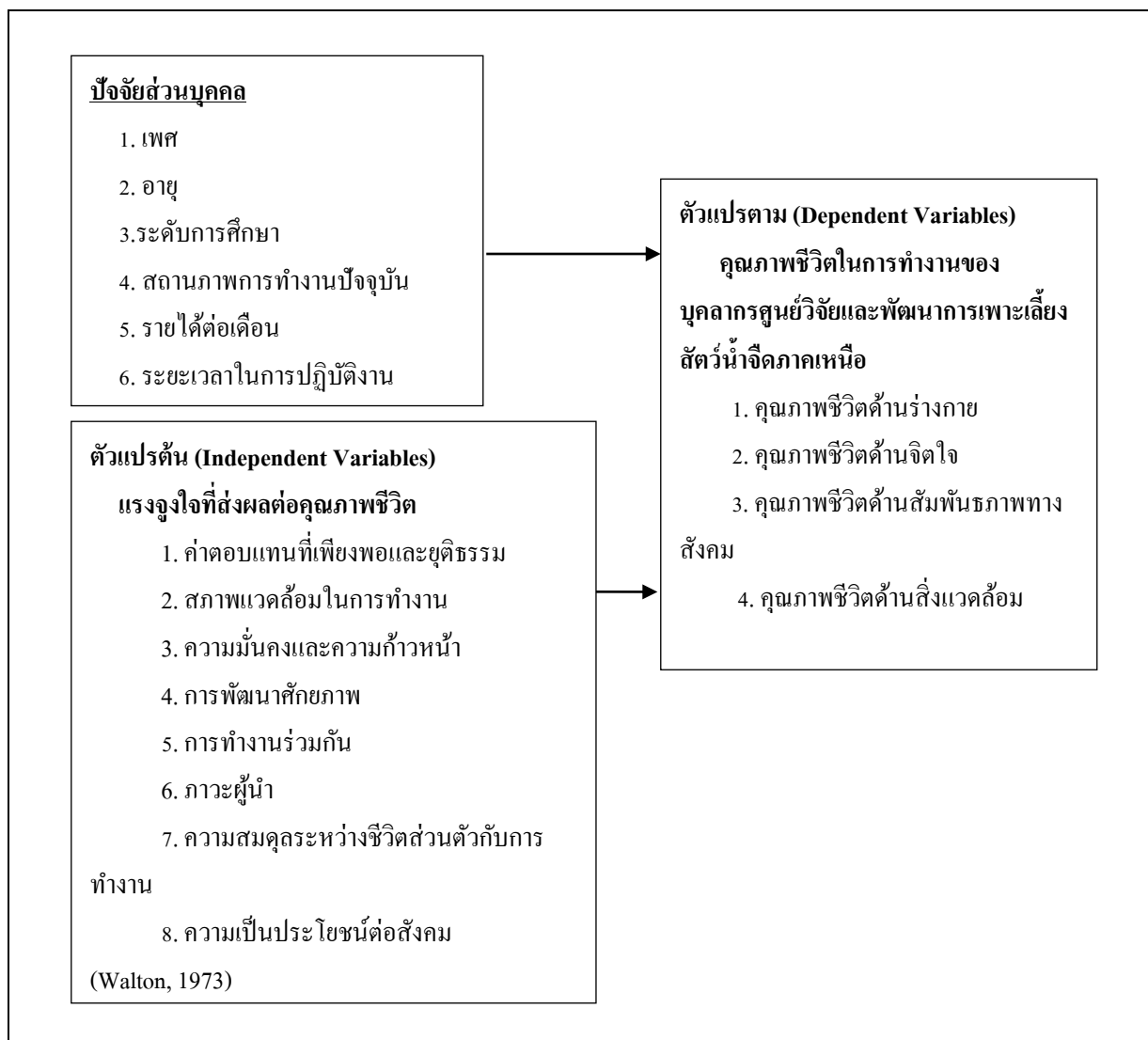
1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันหรือไม่
3. แรงจูงใจอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ทำการศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## แหล่งที่มาของข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ บทความวารสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ และเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 600 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดจำนวน 600 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 240 คน ใช้การคำนวณโดยวิธีการของ Taro Yamane (1970)

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ จำนวน 8 ด้าน รวม 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ จำนวน 4 ด้าน รวม 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เช่น ความต้องการเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยให้  
เลือกได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งข้อคำถามส่วนใหญ่เป็นข้อคำถามเชิงบวก การให้คะแนนมีดังนี้ ระดับความ  
คิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก ระดับความคิดเห็น 3  
หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็น  
ด้วยน้อยที่สุด ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยกำหนดเกณฑ์การแปรค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

#### 4. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยแล้ว และนำไปทดสอบ  
หาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา การใช้  
ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม และแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาทางวิจัย ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและ  
พัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดพิจิตร และนักวิชาการประมงปฏิบัติการศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์  
น้ำจืดพิจิตร เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตาม  
จุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำให้สมบูรณ์

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่ม  
ตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ชุด ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่ม  
ตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method)  
ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของ  
แบบสอบถามเพื่อสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน โดยผู้วิจัยได้ใช้สูตร Cronbach, (1970)  
เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้ค่าดังนี้

#### ตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach's Alpha ค่าความน่าเชื่อถือ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

a. List wise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.969	55

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ จำนวน 240 คน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อ โครงการทวีปรีญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา

5.2 ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือและได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การศึกษาครั้งนี้อย่างละเอียด

5.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ วิเคราะห์โดยการทดสอบเพื่อวัดความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้การแจกแจงแบบที (t - Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-Test (ANOVA)



ตอนที่ 5 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและ  
พัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ โดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการวิเคราะห์สมการ  
ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการทดสอบการส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ  
เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ สรุปผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น  
ร้อยละ 62.90 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.80  
สถานภาพการทำงานปัจจุบันเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 57.90 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง  
10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.60 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.90

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในกา  
รทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็น โดยภาพ  
รวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย  $\bar{x}$  เท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD). เท่ากับ 0.467

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร  
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนน  
เฉลี่ย  $\bar{x}$  เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD). เท่ากับ 0.485

4. ผลทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ  
จืดภาคเหนือ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการ  
ทำงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มี  
ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน  
ปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

5. ผลทดสอบสมมติฐานด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ  
เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน  
การทำงานทั้ง 8 ด้าน มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน  
ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำ ด้านความ  
สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 2 ด้าน คือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการพัฒนาศักยภาพ

## ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดภาคเหนือ ผลการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันหรือพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ควรพิจารณาสำรวจวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ให้เพียงพออยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน มีความทันสมัย เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

**ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า** ควรพิจารณาการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสำหรับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนได้

**ด้านการพัฒนาศักยภาพ** ควรพิจารณาการจัดฝึกอบรมและการจัดไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

**ด้านการทำงานร่วมกัน** ควรพิจารณาการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ปลูกฝังให้เกิดความรัก ความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน

**ด้านภาวะผู้นำ** ควรพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาควรมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน** ควรพิจารณาการส่งเสริมการดูแลสุขภาพ กิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย ให้กับบุคลากร

**ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม** ควรพิจารณา การรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อสังคม กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประหยัดพลังงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

**ด้านร่างกาย** ควรพิจารณาด้านการตรวจสุขภาพให้กับบุคลากรและควรเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร

**ด้านจิตใจ** ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี ให้รู้สึกสบายใจ เพื่อลดความเครียด ลดความซึมเศร้า โดยสร้างแรงจูงใจที่มีทัศนคติที่ดีในการมองโลกในแง่ดี ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความสุขความเต็มใจ เกิดความผูกพันในองค์กรเกิดแรงจูงใจมีความรู้สึกภูมิใจในการทำงาน

**ด้านสัมพันธภาพทางสังคม** ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

**ด้านสิ่งแวดล้อม** ควรพิจารณาปรับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ให้เหมาะสม

## บรรณานุกรม

- สุสติ พุกกะวัน, บุญสม ศรีกรีน.(2556). การพัฒนาคุณภาพชีวิต Quality of life Development สำนักงาน  
มาตรฐานอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (หน้า 109, 113).
- ภาวิน พจนอารี.(2562).การพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ  
ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต,เฉลิมพล แจ่มจันทร์,กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ล่ายอง. (2557). คุณภาพชีวิตการ  
ทำงานและความสุขสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (13-16).
- ศ.ดร.สมบัติ กาญจนกิจ(และคณะ). (2551). การออกกำลังกายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (หน้า112 และ13 ).
- สันติ ล้อสังวาล. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปีพุทธศักราช 2556)  
รองศาสตราจารย์ นายแพทย์พิสัย กรีวิเชียร ภบDTM.พบ&. H , อาจารย์กัจจา บานชื่น ค.,บ. ค.ม. (จุฬา)  
ครูเชี่ยวชาญการพัฒนาคุณภาพชีวิต ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ,(2557). (หน้า 111).
- ดร.สมชาย เทพแสง, อรุจิรา เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง (2552) การบริหารจัดการสมัยใหม่:กุญแจสู่ความ  
เป็นเลิศ MODERN MANAGEMENT:KEY TO EXCELLENCE (หน้า77, 79-80,83-84,86)
- คณาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.(2544). วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต Science for Quality of life  
ศูนย์หนังสือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (หน้า40,44 และ51).
- ผจญ เฉลิมสาร.(ม.ป.ป.).คุณภาพชีวิตการทำงาน. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>  
กรมประมง . เข้าถึงได้จาก.<https://www4.fisheries.go.th/dof/main>  
กรมสุขภาพจิต. เข้าถึงได้จาก.<https://www.dmh.go.th/test/whoqol/>