

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี

The relationship between job motivation and the quality of life of civil servants  
in Uthai Thani Province.

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือเรียกว่า R(xy) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### ผลการวิจัยพบว่า

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาพบว่า

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือเพศ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) กล่าวคืออายุที่แตกต่างกันด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ นั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานในภาพรวมนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยทางสถิติที่ 0.04 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) กล่าวคือการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ นั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ทั้งสองแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มากที่สุด ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางลบ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน มากที่สุด ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

Title	The relationship between job motivation and the quality of life of civil servants in Uthai Thani Province.
Student's name	KOONCHAI CHAINAM
Degree	Master of Business Administration degree
Academic	year 2022
Advisor	

## **Abstract**

This research aims to 1) to compare the quality of working life of civil servants in Uthai Thani Province classified by personal factors 2) to study the relationship between work motivation and the quality of working life of civil servants in Uthai Thani Province The data was collected by using a questionnaire from 400 civil servants in Uthai Thani Province. Percentage, arithmetic mean standard deviation Comparative analysis of differences between variables (t-Test), one-way analysis of variance (ANOVA), and analysis of correlation coefficient, known as  $R(xy)$ , Pearson's product moment correlation coefficient.

## **The results showed that**

### **From the data that has been studied, it was found that**

A Comparison of the Quality of Work Life of Civil Servants in Uthai Thani Province Classified by Sex, Job Position and Income There was no statistical significance at the 0.05 level, that is, Different sex, job position and incomes had no difference in quality of work life.

A Comparison of the Quality of Work Life of Civil Servants in Uthai Thani Province Classified by Age Individual Factors Regarding remuneration that is appropriate and fair in that overview There was a statistical significance at the 0.05 level, so the secondary hypothesis (H1) was accepted and the main hypothesis (H0) was rejected, ie different ages. Compensation that is appropriate and fair is different. As for the quality of work life in other areas There was no statistical significance at the 0.05 level.

A Comparison of the Quality of Work Life of Civil Servants in Uthai Thani Province Classified by Personal Factors in Education In terms of progress and job security as a whole There was a statistical significance level of 0.05, a statistical significance level of 0.04. Therefore, the secondary hypothesis (H1) was accepted and the main hypothesis (H0) was rejected. in terms of progress and job security are different As for the quality of work life in other areas was not statistically significant at the 0.05 level.

A study of the relationship between job motivation and the quality of life of civil servants in Uthai Thani Province. Achievement Motivation and Power Motivation Both motivations were the most correlated with the quality of life with appropriate and fair compensation, which was a negative relationship.

A study of the relationship between job motivation and the quality of life of civil servants in Uthai Thani Province. relationship motivation It was the most correlated with the quality of life in terms of advancement and job security, which was a positive relationship.

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะจูงใจคนซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งหากมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยให้เกิดความสุขในการทำงานและต้องการทำงานในองค์กรนั้นนาน ๆ แต่หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ อาจเกิดปัญหาการขาดงาน ขาดงานที่ย้ายสถานที่ทำงาน และลาออกจากงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการที่สามช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse&Cumplings,1985,pp.198-199) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพ และปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 :18)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

จังหวัดอุทัยธานีได้กำหนดแผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ.2566-2570 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2565 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี 3 ประเด็น ซึ่งในประเด็นที่ 3 คือ ยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อย มีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นการสร้างสังคมอุทัยผาสุก ที่มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ครอบครัวพร้อมหน้าและอบอุ่น มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง และมีระบบสวัสดิการของภาครัฐและ ชุมชนที่หนุนเสริมช่วยเหลือประชาชนและนำสู่สังคมแห่งการพึ่งตนเอง โดยครอบคลุมความสามารถเข้าถึง สวัสดิการของภาครัฐอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงด้านสุขภาพอนามัยการสาธารณสุขการศึกษาการ มีงานทำ การมีรายได้ การอำนวยความสะดวกครบถ้วนควบคู่กับการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ และระบบสาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อประชาชน เป้าหมายการพัฒนามี 6 เป้าหมาย โดยเป้าหมายที่ 1 คือประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงและปลอดภัย จังหวัดอุทัยธานีเป็นกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยมีข้าราชการ

พลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอุทัยธานี จำนวนทั้งสิ้น 2,348 คน โดยสามารถแบ่งตามประเภท ตำแหน่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป จำนวน 558 คน
2. ประเภทวิชาการ จำนวน 1,741 คน
3. ประเภทอำนวยการ จำนวน 47 คน
4. ประเภทบริหาร จำนวน 2 คน (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563) ซึ่งตามรายงานสถานการณ์แรงงานในจังหวัดอุทัยธานี สถานภาพการทำงาน ไตรมาส 4 ปี 2564 – ไตรมาส 2 ปี 2565 ลูกจ้างเอกชนมีอัตราที่เพิ่มขึ้น โดยในไตรมาส 4 ปี 2564 มีจำนวน 20,410 คน ไตรมาส 1 ปี 2565 มีจำนวน 22,496 คน ไตรมาส 2 ปี 2565 มีจำนวน 22,959 คน สำหรับลูกจ้างรัฐบาล มีอัตราที่ลดลง โดยในไตรมาส 4 ปี 2564 มีจำนวน 20,568 คน ไตรมาส 1 ปี 2565 มีจำนวน 16,722 คน ไตรมาส 2 ปี 2565 มีจำนวน 16,490 คน (รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดอุทัยธานีไตรมาส 2 ปี 2565)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อ งาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การ ลาออก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ พลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย โครงการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนใน จังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดอุทัยธานี

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้
- ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1961: 36-62) ประกอบด้วย

3 ตัวแปร คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings. (1985,pp.235-238)

ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาระอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี จำนวนทั้งสิ้น 2,348 ราย (สำนักวิจัยและพัฒนา  
ระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 342 ราย ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง  
ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่  
(Taro Yamane, 1973)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ ส่วนราชการในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือน กันยายน – ธันวาคม 2565

## แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1961: 36-62) ได้จำแนกแรงจูงใจโดยสรุปจากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัย แม็คเคลแลนด์ได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จหรือเรียกว่า Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงผลักดันที่ความต้องการความผูกพันหรือเรียกว่า Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น



3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการอำนาจ หรือเรียกว่า Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นถือเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นอย่างไรก็ตาม แมคเคลแลนด์เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจอื่น ๆ เพราะเป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จบุคคลจะมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้และพยายามทำสิ่งใดด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้ประเทศประสบความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกันกับการเรียนการสอน ที่ เขียน วันทนียตระกูล (2553) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญในการเรียนการสอนคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งจะช่วยให้เขามีการพัฒนาในการเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนการทำงานและการดำรงชีวิตในอนาคต

### **แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959)**

Herzberg and Others (1959: 209-211) เป็นนักจิตวิทยาและที่ปรึกษาทางการจัดการ ที่ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปคือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory”

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้พนักงานใช้ความพยายามเพื่อได้ผลงานปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงานประกอบด้วย

1.ความสำเร็จในงาน(Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงานได้ลุล่วงและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีมีความสามารถแก้ไขและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นไปได้เสมอรวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่งทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นต่อไป

2. ลักษณะงาน (Work Itself) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น งานประจำงานที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถคุณลักษณะของงานที่ง่ายหรือยากและทั้งปริมาณงานที่น้อยหรือมากเกินไปหากเป็นงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายกับความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิด งานประดิษฐ์ที่คิดค้นสิ่งซึ่งแตกต่างจากเดิม แบบใหม่ ๆ พนักงานจะมีความพอใจที่ได้ทำงานในลักษณะนี้

3. การยอมรับในงาน (Recognition) ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปภายในสังคมให้ความสำคัญ ชมเชย ยกย่อง แสดงความชื่นชมในส่วนหนึ่งของผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลอันเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีกำลังใจส่งผลที่จะสามารถช่วยกระตุ้นจิตใจในการทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

4. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) เป็นความพอใจของตัวบุคคลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ของการทำงาน ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างให้มากขึ้น ซึ่งจะสามารถเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

5. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) การที่บุคคลได้รับเกียรติและความไว้วางใจที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานอย่างอิสระเสรี ให้โอกาสที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องคอยตรวจควบคุมมากเกินไปพนักงานจะรู้สึกมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดให้บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำแต่ปัจจัยค่าจ้างนี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงานในทางตรงกันข้ามกับงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและวิธีการจัดการขององค์กรที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรและของพนักงานการดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากรระบบการบริหารงาน เช่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กรความขัดแย้งความร่วมมือและความเป็นธรรมในองค์กร

2. เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึงค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานซึ่งพิจารณาได้จากความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควรการเลื่อนขั้นการขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งซ้ำเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึงท่าทีความรู้สึกในการติดต่อสื่อสารกันที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศทำเลที่ตั้งของที่ทำงานวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน

5. ความมั่นคงในงาน(Job Security)หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

6.เทคนิคการนิเทศงาน(Technical Supervision)หมายถึงความรู้ความสามารถและวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานตลอดจนความเชี่ยวชาญในเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ ด้านองค์การและการจัดการ

### ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow, 1974, pp.80 - 92) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมนุษย์โดยมีสาระสำคัญของแนวคิดนี้ มีสมมติฐานคือ 1.มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วยัง ขนาดที่ความต้องการได้ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย 2.ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม 3.ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมี การเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที 4.ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดของมนุษย์ เพื่อความมีชีวิตรอด ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ทั้งนี้รวมถึงเรื่องของการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกกระทั่งถึงวัยชรา มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดร่างกายมนุษย์ก็จะดิ้นรนแสวงหาการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เกิดความพึงพอใจก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น

ลำดับที่ 2 ความต้องการมีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเพียงพอแล้วในลำดับที่ 1 จะเกิดความต้องการความปลอดภัยในความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพราะมนุษย์ยังความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต ยกตัวอย่างเช่น การ เสียตำแหน่งในหน้าที่การทำงาน การมีทรัพย์สินไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต การถูกกดขี่หรือถูกขู่เข็ญบังคับจากบุคคลอื่น ดังนั้นมนุษย์จึงมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่มีอาชีพที่มั่นคง การมีทรัพย์สินมีการสะสมของเงินทุน การมีหลักประกันชีวิตหรือหลักประกันสุขภาพ เป็นต้น

ลำดับที่ 3 ความต้องการในทางสังคม เมื่อได้รับการตอบสนองในลำดับที่ 1 และ 2 แล้ว บุคคลจะเริ่มมีความต้องการความรัก ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเพื่อนเนื่องจากมนุษย์ก็เป็นสิ่งมีชีวิตที่ยังต้องอาศัยการอยู่ร่วมกันในสังคม

ลำดับที่ 4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง จัดเป็นความต้องการลำดับสูงของมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น เช่น มีตำแหน่ง มีชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการการยอมรับนับถือ สิ่งเหล่านี้ถ้าหากมนุษย์มีก็จะทำให้มีความมั่นใจ มีกำลังใจ รู้สึกว่าตัวเองนั้นมีคุณค่า แต่ถ้าหากไม่มีก็อาจส่งผลทำให้ไม่มีความมั่นใจในตัวเอง ขาดกำลังใจในการดำเนินชีวิต รู้สึกว่าตัวเองนั้นด้อยค่า อาจจะรุนแรงไปถึงการฆ่าตัวตาย

ลำดับที่ 5 ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม ความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเอง ประารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดในตนเอง มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาใน ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland.1961) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้โดยชัดเจน และครอบคลุมลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**Huse and Cummings. 1985 (อ้างถึงใน รุจี อุตศิลป์ศักดิ์, 2546)** ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้ 1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้อง กับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ 2.สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย 3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ”หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการ

ทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4.ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและ ตำแหน่งอย่างมั่นคง

5.สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่ เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6.ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหาร งาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7.ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

**วอลตัน (Walton, 1974, pp.12-15)** ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านด้วยกัน ดังต่อไปนี้

- 1.ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้อง กับมาตรฐานทางสังคม และมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานควรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อ ร่างกาย ไม่บั่นทอนสุขภาพ และไม่มีความเสี่ยงจนเกินไป ทั้งนี้หมายถึงทางด้าน กลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตาด้วย
- 3.โอกาสพัฒนาตนเอง (Development of Human Capacities) หมายถึง การได้ทำงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของตนเอง และเป็นงานที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นงานที่ท้าทาย
- 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และมีความเชื่อมั่นว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสที่จะทำให้ตัวของพนักงานเองก้าวหน้าขึ้นไป
- 5.การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร และสังคมภายในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยปราศจากอคติและได้รับเกียรติเท่าเทียม
- 6.ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึงองค์กรมีการดำเนินงานที่ยึดหลักความยุติธรรม มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน
- 7.ความสมดุล ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สามารถแบ่งบทบาทและเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม ได้อย่างสมดุลและเหมาะสม
- 8.ลักษณะงานที่มีส่วนรวมทางสังคม (Social Relevance) หมายถึงพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานนั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับการยอมรับ และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ตัวเอง ปฏิบัติงานอยู่

เวสต์ลีย์ (Westley, 1979,

p.122) ก็ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติด้วยกัน ได้แก่ 1.มิติทางด้านความไม่เสมอภาค (Inequity)ตามทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด 2.มิติทางด้านความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทฤษฎีทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเดียวกับมิติแรก 3.มิติทางด้านความแปลกแยก (Alienation) ตามทฤษฎีทางจิตวิทยาซึ่งเสนอให้ใช้ความรู้สึกว่างเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด 4.มิติทางด้านการปลื้กตัว (Anomie) ตามทฤษฎีทางสังคมวิทยา ซึ่งเสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

**บลูซ และ แบล็คเบอร์น (Bruce & Blackburn, 1992)** ได้แบ่งองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 8 มิติเช่นกัน โดยประกอบด้วย 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3.การมีโอกาสพัฒนาความสามารถ โดยมีโอกาสทำงานที่รู้สึกมีคุณค่าและมีโอกาสแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5.การบูรณาการทางสังคม อาทิ การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 6.สภาพการทำงานที่ปราศจากความกังวล และมีโอกาสด้านความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม 7.การมีเวลาว่าง หมายถึง การสามารถแบ่งเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและให้กับงานได้อย่างเหมาะสม 8.การยอมรับทางสังคม มีความภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ และมีความภูมิใจ ต่อองค์กร

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Huse and Cummings.(1985)ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้โดยชัดเจน และครอบคลุมลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 2,348 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane ,1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ,2548) จากการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวน 2,348 คน ในที่นี้ใช้การทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือมีความผิดพลาดได้ร้อยละ 0.05 เมื่อนำมาแทนในสูตร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้ เท่ากับ 342 คน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี สร้างขึ้นจากกรอบคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อดูว่าข้าราชการพลเรือนมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1.ความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2.ความต้องการเป็นมิตรสัมพันธ์ (The Need for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และ 3.ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ(Power Motive)

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อดูว่าข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตมากน้อยเพียงใด ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3.การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. บรรณการทางสังคม 6. สิทธิในการทำงาน 7. ความสมดุลในชีวิต 8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีการตรวจสอบโดยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาตรวจสอบได้โดยผู้เชี่ยวชาญทางเนื้อหา ตรวจสอบความรอบรู้ในด้านเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยการวัดความสอดคล้องระหว่างข้อความหรือรายการของคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ใช้ในการสอบถาม นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของคำถาม

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วน ใหญ่ ๆ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ให้กับข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี โดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)



วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ หรือเรียกว่า  $R(xy)$  ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี” สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

### ตอนที่ 1 รายงานผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดพบว่าเพศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาเป็นเพศชาย 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ถัดมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลำดับ

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมามีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งงาน ประเภททั่วไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และตำแหน่งงานอำนวยการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 รายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และรายได้ต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

## ตอนที่ 2 รายงานผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลค่าเฉลี่ย

จากผลการวิจัยพบว่าความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.21

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคม ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29

### ตอนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

#### 3.1 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี

ด้านเพศและการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหยาความสามารถ ที่ระดับนัยทางสถิติที่ 0.05 มีค่านัยทางสถิติ 0.00 มีความสามารถที่จะแบ่งเวลาในการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่านัยทางสถิติ 0.01 และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้กับสังคมมากกว่าคิดถึงประโยชน์ส่วนตัว มีค่านัยทางสถิติ 0.02 จึงปฏิเสธสมมุติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมุติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือเพศที่ต่างกันได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหยาความสามารถ ,มีความสามารถที่จะแบ่งเวลาในการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้กับสังคมมากกว่าคิดถึงประโยชน์ส่วนตัวที่แตกต่างกัน

ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมุติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนซึ่งมีความเป็นธรรม, ได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น, เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย, สำนักงานมีสาธารณูปโภคที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย, บริเวณสำนักงานมีความสะอาดสวยงามและร่มรื่น, สำนักงานมีการแบ่งสัดส่วนพื้นที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ,มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย, ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ, มีความสุขและพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ถนัด, ได้รับความยกย่องชมเชยและการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน, ผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง, มีความรัก ความสามัคคีและเป็นมิตรต่อกันระหว่างบุคลากรในสำนักงาน, ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น, มีความรักและผูกพันกับสำนักงานและเพื่อนร่วมงาน, มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, มีการรับรู้บทบาทหน้าที่และได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน, ผู้บริหารใช้ระเบียบกฎหมายกับบุคลากรด้วยความเป็นธรรม, มีเวลาได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน, สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการปฏิบัติงาน, ผู้มาติดต่อกับสำนักงานให้ความเชื่อถือและศรัทธาต่อบุคลากรในสำนักงาน, มีโอกาสพบปะ และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างกัน

### 3.2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี

#### - ด้านอายุ

3.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) กล่าวคืออายุที่แตกต่างกันด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมแตกต่างกัน

3.2.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและปลอดภัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและปลอดภัยในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคืออายุที่แตกต่างกันด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกัน

3.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคืออายุที่แตกต่างกันด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

3.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคืออายุที่แตกต่างกันด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน

3.2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับด้านบูรณาการทางสังคม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคืออายุที่แตกต่างกันด้านบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน

3.2.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านอายุกับด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้น  
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือ  
อายุที่แตกต่างกัน ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านอายุกับด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมนั้น  
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือ  
อายุที่แตกต่างกัน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านอายุกับด้านการปฏิบัติงานในสังคม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการปฏิบัติงานในสังคมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ )กล่าวคืออายุที่แตกต่างกัน ด้านการ  
ปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

### - ด้านการศึกษา

3.2.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับด้านการศึกษาที่ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก(H<sub>0</sub>)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H<sub>1</sub>) กล่าวคือ การศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

3.2.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับด้านการศึกษาที่ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก(H<sub>0</sub>)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H<sub>1</sub>) กล่าวคือ การศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกัน

3.2.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ด้านการศึกษาที่ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก(H<sub>0</sub>)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H<sub>1</sub>) กล่าวคือ การศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

3.2.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานในภาพรวมนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยทางสถิติที่ 0.04 จึงยอมรับสมมติฐานรอง(H<sub>1</sub>)และปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H<sub>0</sub>)กล่าวคือการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานแตกต่างกัน

3.2.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ด้านบูรณาการทางสังคม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก(H<sub>0</sub>)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H<sub>1</sub>)กล่าวคือการศึกษาที่แตกต่างกันด้านบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน

3.2.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ )กล่าวคือการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับด้านการปฏิบัติงานในสังคม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการปฏิบัติงานในสังคมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

#### - ด้านตำแหน่งงาน

3.2.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

3.2.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกัน

3.2.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ )กล่าวคือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

3.2.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน

3.2.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับด้านบูรณาการทางสังคม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ )กล่าวคือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน

3.2.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน



3.2.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งงานกับด้านการปฏิบัติงานในสังคม

ด้านการปฏิบัติงานในสังคมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) กล่าวคือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

#### - ด้านรายได้

3.2.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) กล่าวคือ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมไม่แตกต่างกัน

3.2.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรุขลักษณะและปลอดภัย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) กล่าวคือ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรุขลักษณะและปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกัน

3.2.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) กล่าวคือ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน

3.2.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) กล่าวคือ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน

3.2.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับด้านบูรณาการทางสังคม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ )กล่าวคือรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันด้านบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน

3.2.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) กล่าวคือรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับด้านการปฏิบัติงานในสังคม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการปฏิบัติงานในสังคมในภาพรวมนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ )กล่าวคือรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้อยู่ที่ 0.00 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H1)กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.13 มีความสัมพันธ์ทางลบน้อยมาก

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1)กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาพรวมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1)กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านบูรณาการทางสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาพรวมด้านบูรณาการทางสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้อยู่ที่ 0.00 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านบูรณาการทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.15 มีความสัมพันธ์ทางลบน้อยมาก

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านการปฏิบัติงานในสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในสังคม

4.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้อยู่ที่ 0.00 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.15 มีความสัมพันธ์ทางลบน้อยมาก

4.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

4.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับภาพรวมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

4.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้อยู่ที่ 0.00 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.19 มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมาก

4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านบูรณาการทางสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับภาพรวมด้านบูรณาการทางสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านบูรณาการทางสังคม

4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับภาพรวมด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้อยู่ที่ 0.00 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.17 มีความสัมพันธ์ทางลบน้อยมาก

4.16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านการปฏิบัติงานในสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในสังคม

4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย



4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับภาพรวมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน

4.21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านบูรณาการทางสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับภาพรวมด้านบูรณาการทางสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านบูรณาการทางสังคมรวม

4.22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับภาพรวมด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

4.23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีด้านการปฏิบัติงานในสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Perarson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือภาพรวมแรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาพรวมด้านการ

## อภิปราย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) กล่าวคืออายุที่แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมแตกต่างกัน ซึ่งอายุที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์รวมถึงสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตดูแลครอบครัวและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบหรือในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันหรือผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ ไม่เท่ากัน อาจเป็นเพราะว่าในอายุที่น้อยนั้นจะมีฐานเงินเดือนที่ใช้สำหรับประเมินปรับขึ้นเงินเดือนที่ค่อนข้างต่ำ ประกอบกับปริมาณงานที่ได้รับอาจจะมากจนผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าปริมาณงานที่ได้รับไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ดังนั้นจึงสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) ที่กำหนดว่าเงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งซ้ำเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานในภาพรวมนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่านัยทางสถิติที่ 0.04 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) กล่าวคือการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ นั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น มีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมกับหน้าที่ที่สูงขึ้น มีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง มีความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะว่าในการเลื่อนขั้นของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้เลื่อนขั้นได้เร็วกว่า เช่น การเลื่อนขั้นจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการนั้น วุฒิปริญญาตรีจะต้องมีอายุการทำงาน

อย่างน้อย 6 ปี แต่ถ้าหากมีวุฒิปริญญาโท จะต้องมียุทธการอย่างน้อย 4 ปี ดังนั้นจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์บุญมี(2558) ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศอายุสถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ทั้งสองแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มากที่สุด ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางลบ อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุที่น้อยและรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าสิ่งที่คาดหวังซึ่งเงินเดือนที่ได้รับประกอบกับฐานการประเมินเงินเดือนของข้าราชการบรรจุใหม่ไม่สูงเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจจึงควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนปรับให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) ที่กำหนดว่าเงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งซ้ำเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ ฌ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended questionnaire) ที่สร้างจาก แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ซึ่งมีอยู่ 8 ด้าน (Walton, 1973: 11) ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จ การศึกษา อายุราชการ สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่งระดับชั้น มีเพียงปัจจัยทางด้านอายุราชการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการ ปกครองจังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.5)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดอุทัยธานี แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน มากที่สุด ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามเชื่อว่าการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น และการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่นนั้นจะช่วยทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมพร้อมกับหน้าที่ที่สูงขึ้น มีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง มีความมั่นคงในการทำงานและมีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจแมคเคลแลนด์ (McClelland.1961) ซึ่งได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท 1.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) 2.แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) 3.แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ทั้งสองแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มากที่สุด ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) สามารถนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนมาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรโดย กำหนดและปรับปรุงค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและมีความเป็นธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดอุทัยธานี แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน มากที่สุด ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ควรรักษาปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน เพื่อรักษาและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน

## บรรณานุกรม

รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดอุทัยธานี ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2565(ส.ค. 2565), สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

วิภา หวันแห่ละ (2558).เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

รัตนภรณ์บุญมี(2558).เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดีพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี

ณปัทม์ ตะสิงห์ (2552).เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลใน จังหวัดสระบุรี

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) .เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการ ปกครองจังหวัดลำพูน

ภวนัย น้อยวงศ์(2541) .เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด

สุทิน บุญแข็ง (2541) .เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ

Louis, Kathryn และ Kate (2003 อ้างถึงใน ณีฐฐา บัวหลวง, 2551) .เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกา