

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ระหว่างคุณภาพชีวิต
และแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง¹

THE CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF LIFE
AND WORK MOTIVATION OF GOVERNMENT OFFICIAL
IN ANG THONG PROVINCE

ณัฐธิดา นันทเพรี²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และการศึกษาภาคสนามในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ยามานะ (Yamane) และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 354 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

- ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับสูงมาก
- ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับสูงมาก
- คุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสถานะของอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ระหว่างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research is a quantitative research. Aims to 1. To study the Life of Quality of Government official in Ang thong Province. 2. To study the Work Motivation of Government official in Ang thong Province. 3. To find the causal relationship between Quality of Life and Work Motivation of Government official in Ang thong Province. Research methods are document and field study in Ang thong Province. The samples, derived from implementation of Taro Yamane's formula and simple sampling. Collect data by questionnaires of 354 people. Statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation and Multiple regression at statistical significance of .05.

The research found that

1. The level of the Life of Quality of Government officer in Ang thong Province is rated highest.
2. The level of the Life of Quality of Government official in Ang thong Province is rated highest.
3. Quality of Life of Government official in Ang thong Province were causal relationship with Work Motivation of Government official, ten factors including Achievement, Recognition, Responsibility, Advancement, Policy and Administration, Supervision Technical, Salary, Interpersonal Relations, Job Status and Job Security significantly at .05 level.

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีสาเหตุมาจากความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนถึงเทคโนโลยีที่ได้มีการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นโรคระบาดใหม่ ที่องค์การอนามัยโลก (WHO) ยกกระดับให้เป็น “ภาวะการระบาดใหญ่ทั่วโลก (Pandemic)” ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนจะต้องปรับตัวและร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถร่วมกันผ่านวิกฤตการณ์นี้ จนสามารถอยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้

เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรคือการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน ประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรจะมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน และปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือบุคลากร องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเพียงพอต่อการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ปัจจัยของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่ไม่ควรมองข้าม ซึ่งประการแรกที่จะสามารถสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ คือการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร โดยการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล ให้บุคลากรมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน นำไปสู่

การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและยังได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลและองค์การไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะนำไปการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล และสังคมมาในที่สุด

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการสร้างจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้เกิดแก่บุคลากร จะต้องตอบสนองความต้องการให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความกินดี อยู่ดี ได้รับการพัฒนาตนเอง และที่สำคัญที่สุดคือการมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้ที่เพียงพอ เป็นที่น่าพอใจต่อการดำรงชีวิต และหากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติอย่างดังกล่าว ก็จะสามารถช่วยยกระดับของตนเองให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงาม พัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่างๆในสังคมจะลดลงหรือหมดไป ประเทศชาติเกิดความสงบสุข และพร้อมที่จะพัฒนาให้เทียบเท่าประเทศชั้นนำต่าง ๆ ของโลกได้

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับสูงใช้หรือไม่
2. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับสูงใช้หรือไม่
3. คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานะอาชีพและด้านความมั่นคงของงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง ใช้หรือไม่

วัตถุประสงค์

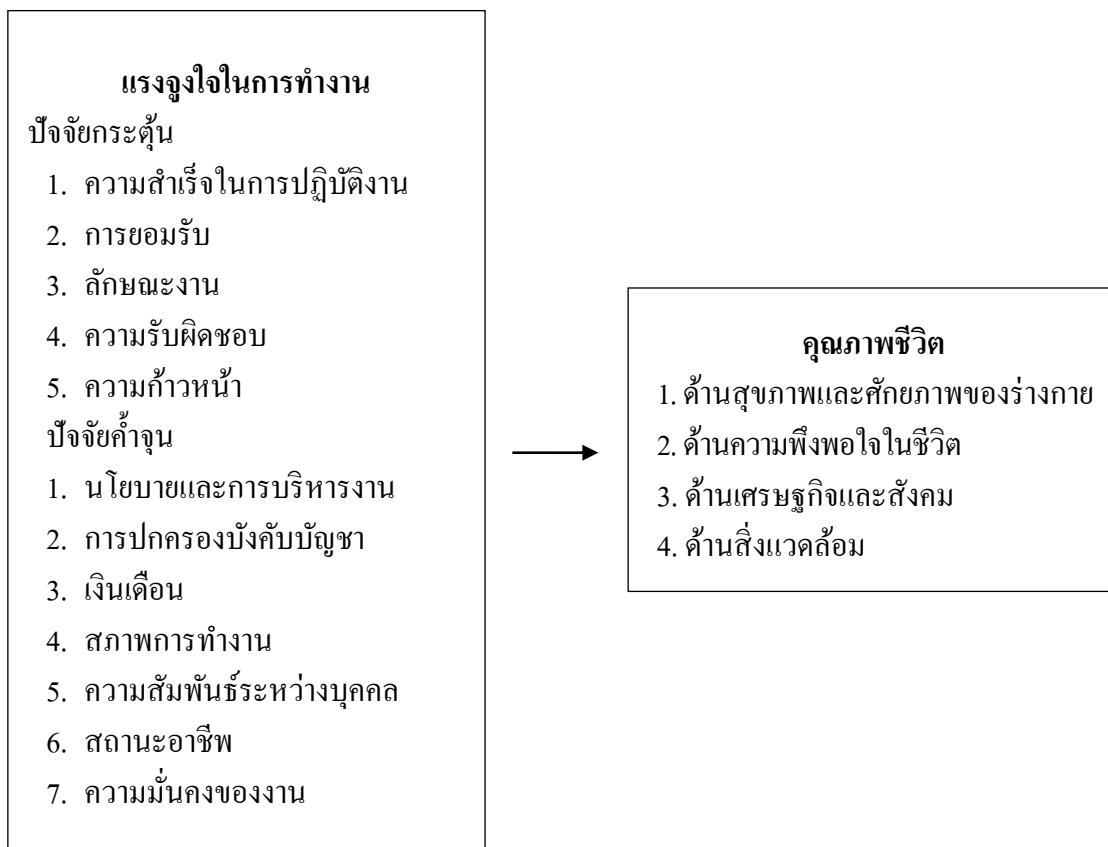
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาคและราชการที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง ในจังหวัดอ่างทอง จำนวนทั้งสิ้น 3,074 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาคและราชการที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอ่างทอง คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ค่าความเชื่อถือเท่ากับ 95% และความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% จำนวน 354 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. แรงจูงใจในการทำงาน

- 1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การยอมรับ
- 1.3 ลักษณะงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้า
- 1.6 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.7 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.8 เงินเดือน
- 1.9 สภาพการทำงาน
- 1.10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.11 สถานะอาชีพ
- 1.12 ความมั่นคงของงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. คุณภาพชีวิต

- 1.1 ด้านสุขภาพและสัถยภาพของร่างกาย
- 1.2 ด้านความพึงพอใจในชีวิต
- 1.3 ด้านเศรษฐกิจและสังคม
- 1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1975) แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎี Herzberg (1959) แบ่งเป็น 12 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ และทำการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Try out) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้ การวัดความสอดคล้องของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับ การทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา,) ซึ่งคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีการดังกล่าว ได้ค่าดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ	Cronbach's Alpha	N of Item
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.872	3
2. การยอมรับ	.833	3
3. ลักษณะงาน	.801	2
4. ความรับผิดชอบ	.820	3
5. ความก้าวหน้า	.825	3
6. นโยบายและการบริหารงาน	.881	3
7. การปกครองบังคับบัญชา	.943	3
8. เงินเดือน	.867	3
9. สภาพการทำงาน	.873	3
10. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.956	3
11. สถานะอาชีพ	.820	3
12. ความมั่นคงของงาน	.950	3
ปัจจัยคุณภาพชีวิต	Cronbach's Alpha	N of Item
1. ด้านสุขภาพและศักยภาพของร่างกาย	.807	5
2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	.913	5
3. ด้านเศรษฐกิจและสังคม	.806	5
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	.915	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง ในสังกัดส่วนภูมิภาคและที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ในรูปแบบของเอกสารออนไลน์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการ

6. การวิเคราะห์ ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน โดยใช้สถิติความถี่ และร้อยละ

1.2) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยการเรียงลำดับตามความถี่ของคำตอบโดยแปลความหมายของคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	จัดอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	จัดอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	จัดอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	จัดอยู่ในระดับน้อย

2) วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน โดยหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์แบบพหุคูณ ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบ Stepwise

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการ และมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาทต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ย 4.22 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.53 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.48 ด้านด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 4.23 และด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 4.18 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.37 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 4.33 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านเงินเดือน (X_8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X_7) ด้านความมั่นคงของงาน (X_{12}) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_6) ด้านสถานะอาชีพ (X_{11}) ด้านการยอมรับ (X_2) ด้านความก้าวหน้า (X_5) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 86.9 โดยตัวแปรด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด (Beta = -.654) และสามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$Y = 1.1412 + .401(X_1) + .127(X_8) - .281(X_7) + .087(X_{12}) + 350(X_4) + .240(X_6) - .266(X_{11}) - .203(X_2) + .095(X_5) + .088(X_{10})$$

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ระหว่างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 แม้คุณภาพชีวิตทุกด้านอยู่ในระดับสูง และ สูงมาก แต่ด้านร่างกายก็ยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยงานจึงควรมีนโยบายการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านร่างกาย เพิ่มการรณรงค์การงดดื่มแอลกอฮอล์และสูบบุหรี่ และส่งเสริมให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสออกกำลังกาย

1.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทองในภาพรวม อยู่ในระดับสูง แต่ด้านเงินเดือนที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยงานจึงควรมีนโยบายการจัดสนับสนุนสวัสดิการให้ข้าราชการในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการอื่น ๆ อาทิ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู ข้าราชการทหาร เป็นต้น เนื่องจากอาจมีผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน เป็นเหตุจะทำให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงคุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานของภาคเอกชน และองค์กรอิสระในจังหวัดอ่างทอง เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้ วางแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1 จากคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตด้านร่างกายที่มีน้อยกว่าด้านอื่นๆ หน่วยงานจึงควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพพะทางด้านร่างกาย โดยอาจจัดกิจกรรมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากความเครียดและยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3.2 จากคะแนนระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดอ่างทองในภาพรวม อยู่ในระดับสูง แต่ด้านเงินเดือนที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยงานจึงควรสนับสนุนสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่จะส่งผลให้ข้าราชการในหน่วยงานมีความสุขและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 จัดกิจกรรม Morning Talk หรือการประชุมย่อย ๆ ในตอนเช้าก่อนเริ่มทำงาน เพื่อสรุปประเด็นการทำงานของเมื่อวาน และการวางแผนงานที่จะทำประจำวัน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานอีกด้วย

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลแรงจูงใจการทำงาน ของข้าราชการเชิงลึกและละเอียดรอบด้าน

4.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดอ่างทอง เช่น ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ความรู้สึกต่องาน

บรรณานุกรม

- กาญจน์ภา จวีร์ภักย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสถาบันโรคทรวอก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กาญจนา ปินตาคำ. (2551). คุณภาพชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายที่อาศัยอยู่ในหอพัก
เอกชน. (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- เกษมรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง
องค์การคลังสินค้า (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- เขมรินทร์ อุ่นศิริ. (2562). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- จีระพงษ์ ขุนพิลึก. (2551). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของครูเขตจอมทอง สังกัด
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ณัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- ชวัลเกียรติ์ เณรพงษ์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัด
หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงาน
อำนวยการประจำศาลอาญา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- จิตติวรรณ จุ้ยเจริญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลท์ซอร์ส จำกัด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ณัฐวัฒน์ ขันโท. (2557). คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่หน่วยบริการชุมชน คลินิกศูนย์แพทย์พัฒนา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร
กู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมมหิงอุบลรัตน์ราชกัญญาสิริ วัฒนาพรรณวดี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธิดาทิพย์ ชื่นตา. (ม.ป.ป.). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากร
โรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

- นพคุณ พลับจ้อย. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- เนตรนภา พงษ์ศรี. (2552). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานของชุมชนตัดใหม่ เทศบาลนครสวรรค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- บุษิตา หมั่นเดช. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ(ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนัก กษาปณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- พยอม สดใส. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม).
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- เพ็ญนิ ภูมิธรรานนท์ และคณะ. (2554). ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารสุทธิ บริทัศน์, 25. (19), 187-204. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPU-SuthiparithatJournal/issue/view/16621/3976>.
- ภคارش ศรีพงษ์. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตของครูในกลุ่มโรงเรียนขุนโพธิ์ภูไพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ภัทรกร ผาสุขภิญโญ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- วนิดา เหลืองสัจกุล. (2552). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์. 13(1), 30-37.
- วิชัย สีนโธรมย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

- สัมพันธ ์ รอดพึ่งครุฑ. (2540). การใช้เวลาว่างกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในเขตจังหวัดอุดรดิศต์.
(สำนักวิจัย สถาบันวิจัยราชภัฏอุดรดิศต์).
- สุทธภา ตรีชชานนท์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการ
ทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- สุเทพ ปัญญา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรในโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย).
- โสภี ขานดาบ. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล
ยุติธรรมภาค 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- อชิวัฒน์ ปรังประโคน. (ม.ป.ป.). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต).
- อนรรฆ อิศเฮาะ. (2562). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอสทิง
จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Campbell, A. (1976) Subjective measures of well-being, *American Psychologist*.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior* Belmont, California: Thomson Wadsworth.
- Ferrans and Powers, M.J. (1992). (1992). Psychometric assessment of the quality of Life Index. *Research
in Nursing & Health*, 15(1), 29 -37.
- Herzberg, F (1959). Frederick; Mausner, Bernard; and Snyderman, Block the Motivation to Work.
New York: John Willey. (1993). *The Motivation to Work*. New Brunswick: Transaction.
- Lewis, F. (1982). Experienced personal control and quality of life in late-stage cancer patient. *Nursing
Research*, 31, 113.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand Company Inc.
- UNESCO. (1978). *Quality of Life: An Orientation to Population Education*. New York: UNESCO.
- Wallace, S. A. (1974). *Identifying Quality of Life Indicators for Use in Family Planning Programs in
Developing Countries*. Master Thesis, Social Science, University of Pennsylvania.
- World Health Organization. 1997. WHOQOL: Measuring Quality of Life. Available December, 18, 2021,
from http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf
- Zhan, L. (1992). Quality of Life: An Orientation and Measurement Issues. *Journal of Advanced Nursing*,
17(3), 759–800.