



ความต้องการและแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี



โดย
นางสาวจุฑามาศ แสงฉาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความต้องการและแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในอำเภอเมืองจังหวัด
กาญจนบุรี



โดย
นางสาวจุฑามาศ แสงฉาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

NEED AND MOTIVATION WHICH AFFECTED QUALITY OF LIFE OF
GOVERNMENT OFFICIALS IN AMPHUR MUANG, KANCHANABURI PROVINCE.



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

59602339 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความต้องการของข้าราชการ, แรงจูงใจ, พฤติกรรมผู้บริโภค, ข้าราชการ, คุณภาพชีวิต

นางสาว จุฑามาศ แสงฉาย: ความต้องการและแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตพนธ์ ชุมเกต

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการที่อยู่ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี จำนวน 350 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ พบว่าการเลือกซื้อประกันชีวิต ประกันอัคคีภัย ประกันรถยนต์เป็นการลดความเสี่ยงในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ พบว่ามีความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายเพื่อเป็นการเลี้ยงตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้ง และความต้องการเจริญก้าวหน้า พบว่าต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ให้มากขึ้น 2) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ แรงจูงใจภายใน พบว่า มักเกิดความพึงพอใจเสมอเมื่อได้ซื้อสินค้าหรือบริการตามความต้องการของตนเอง และแรงจูงใจภายนอก พบว่า ดารา นักร้อง มีอิทธิพลต่อการใช้จ่าย 3) ความต้องการและแรงจูงใจส่งผลกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ในระดับมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

59602339 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Government officials needs, Motivation, Consumer behavior, Government officials, Quality of life

MISS JUTAMAT SANGCHAI : NEED AND MOTIVATION WHICH AFFECTED QUALITY OF LIFE OF GOVERNMENT OFFICIALS IN AMPHUR MUANG, KANCHANABURI PROVINCE. THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR JITTAPON CHUMKATE, Ph.D.

The objectives of this research were 1) aimed to conduct a needs on quality of life of government officials in Mueang District Kanchanaburi Province 2) motivations on quality of life of government officials in Mueang District Kanchanaburi Province 3) to study quality of life of government officials in Mueang District Kanchanaburi province. A sample from 350 government officials who work for Department of Local Administration of Mueang District Kanchanaburi province were selected. The instruments used in the study were questionnaires. The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation.

The results showed that 1) the needs that affect the quality of life of government officials in Muang, Kanchanaburi, including the needs of existence found that choosing to buy life insurance / fire insurance / car insurance reduces the risk of living, Relationship needs found that there was a need to spend in order to raise the subordinate often. And the need for progress found that they wanted to be trained in work which will increase the chances of progress in the career. 2) Motivation that affects the quality of life of government officials in Muang, Kanchanaburi, including internal motivation found that the satisfaction was always achieved when purchasing products / services according to their own needs. And external motivation found that celebrities / singers have influence on spending. 3) needs and motivation on quality of life of government officials in Muang, Kanchanaburi at a high level and in the same direction with statistical significance at 0.01 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาชี้แนะและให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ปริญญา หุ่นโพธิ์ ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ศิริพร เลิศยิ่งยศ ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ศิริชัย ดีเลิศ ดร.ปริญญา หุ่นโพธิ์ ผศ.ดร.ศิริพร เลิศยิ่งยศ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัยนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดามารดา ที่สนับสนุนส่งเสริมการศึกษา และให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่สนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จุฑามาศ แสงฉาย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิด	5
สมมติฐานการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	19
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	22
แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นหนี้.....	24
สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ระเบียบวิธีวิจัย	41

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมด้านการดำรงชีวิตของข้าราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ	57
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ	61
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	64
ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผลการวิจัย	71
ข้อเสนอแนะ	75
รายการอ้างอิง	76
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	79
ประวัติผู้เขียน	88

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความต้องการของมนุษย์มีอยู่อย่างไม่จำกัด ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม หรือเกือบจะทุกๆด้านของการดำรงชีวิต และเมื่อมนุษย์เกิดความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว มนุษย์จะพยายามหาวิธีต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เมื่อเป็นที่พึงพอใจในสิ่งนั้นๆแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในด้านอื่นๆตามมาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด อาจเป็นความต้องการที่เกิดจากตัวเอง คนรอบข้าง กระตุ้น หรือเกิดความต้องการตามกระแสนิยมจากสื่อต่างๆที่ได้รับมาจากหลากหลายแหล่งข้อมูล เพราะข้อมูลข่าวสารต่างๆในยุคปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีการพัฒนาด้าน เครื่องมือสื่อสาร แอปพลิเคชันทางการสื่อสาร รวมถึงด้านอินเทอร์เน็ตที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันรวมถึงในอนาคต สิ่งเหล่านี้มักจะมากระตุ้นให้ตัวเราเกิดความต้องการต่างๆขึ้นมา โดยเป็นเหมือนแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ

จากข้อมูลของศูนย์วิจัยเศรษฐกิจธุรกิจ หรืออีไอซี ธนาคารไทยพาณิชย์ ที่ได้ทำการสำรวจพฤติกรรมผู้บริโภคในประเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการบริโภคทั้งในด้านไลฟ์สไตล์ รูปแบบสินค้าและบริการที่ผู้บริโภคต้องการ รวมถึงสื่อที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งเป็นประเด็นที่ภาคธุรกิจจับตามอง และปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคในยุค 4.0 ได้อย่างทันทั่วถึง โดยสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5,701 ตัวอย่าง กว่า 67% เป็นผู้หญิง และ 33% เป็นผู้ชาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 31-41 ปี เป็นพนักงานบริษัทกว่า 48% รองลงมาคือราชการและรัฐวิสาหกิจ 14% และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ 3-5 หมื่นบาท 51% อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพฯและอีก 49% อยู่ในต่างจังหวัด พบว่าผู้บริโภคในปัจจุบันมีการใช้จ่ายเพื่อตอบสนองความต้องการด้านไลฟ์สไตล์มากขึ้น ซึ่งกลุ่มคนรุ่นใหม่และผู้ที่มีรายได้สูงยังมีการใช้จ่ายนอกบ้านมากขึ้นเมื่อเทียบกับช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุจะเน้นความเป็นอยู่ที่ดี และให้ความสำคัญกับการปรับปรุงที่อยู่อาศัย อย่างไรก็ตาม หากมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ผู้บริโภคส่วนใหญ่จะใช้จ่ายไปกับการท่องเที่ยวเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือการปรับปรุงที่อยู่อาศัย และการออกไปทานอาหารนอกบ้าน (วิธาน เจริญผล, 2560)

ปัจจุบันมักจะได้ยินว่าคนไทยมีค่านิยมชอบใช้ของต่างประเทศ ชอบเลียนแบบชาวต่างประเทศโดยรับเอาวัฒนธรรมของต่างประเทศเข้ามามากขึ้น โดยลืมนึกถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น ซึ่งคำว่า “ค่านิยม” ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หรือสิ่งอื่นใดก็ตามที่เป็นตัวกำกับหรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นๆ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจทางการตลาดขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกับค่านิยมเป็นสำคัญ ดังนั้น ค่านิยมจึงเกี่ยวข้องกับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นด้วยวิธีที่มีมาตรฐาน ซึ่งบุคคลจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุค่านิยม และความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคและกลยุทธ์ทางการตลาด ในขณะที่แต่ละชั้นของสังคมจะมีลักษณะของค่านิยม และพฤติกรรมในการบริโภคที่แตกต่างกันออกไป (พินพา หิรัญกิตติ, 2558)

ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้มนุษย์เกิดความต้องการ เนื่องจากเปรียบเสมือนแรงกระตุ้น ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมนั้นๆ (วิฑูริส รุ่งเรืองผล, 2556) แรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นจากกลุ่มอ้างอิง เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่อาจจะไม่ได้เป็นสมาชิกในกลุ่มเดียวกับผู้บริโภค แต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคอย่างมาก กลุ่มอ้างอิงโดยส่วนใหญ่จะหมายถึงบุคคลสาธารณะ เช่น ดารา นักร้อง นักกีฬา นักธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งในหลายๆคนสามารถควบคุมการใช้จ่ายเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้ แต่ก็มีอีกหลายคนที่ไม่สามารถควบคุมการใช้จ่ายเพื่อมาตอบสนองความต้องการนั้นได้ นั่นเป็นสาเหตุของการเกิดภาวะการกู้ยืม และเกิดการเป็นหนี้ อาจจะเป็นการกู้ยืมกับสถาบันการเงิน หรือการกู้ยืมเงินนอกระบบ เพื่อซื้อความต้องการที่เกิดขึ้นนั้นให้สมบูรณ์

จากพฤติกรรมความต้องการดังกล่าวนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ (ในสังกัด ก.พ.) เป็นการสรุปผลจากการสำรวจภาวะครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2555 ที่ตกเป็นตัวอย่างทุกจังหวัดทั่วประเทศ ทั้งสิ้น 13,252 ราย ระหว่าง 1 พฤษภาคม - 30 มิถุนายน 2555 และนำเสนอผลจำแนกตามตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการ ผลการสำรวจที่สำคัญได้แก่ ครอบครัวข้าราชการทุกตำแหน่ง ประเภทมีรายได้และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเดือนละ 49,915 บาท และ 41,081 บาท ตามลำดับ มีค่าใช้จ่ายเพื่อการสะสมทุนและเงินออมเฉลี่ยเดือนละ 11,713 บาท มีหนี้สินเฉลี่ย 1,111,425 บาทต่อครอบครัว ที่มีหนี้ซึ่งคิดเป็น 22.3 เท่าของรายได้ ภาพรวมของทั้งประเทศเมื่อเทียบกับปี 2553 หนี้สินมีอัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.9 ต่อปี ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.6 ต่อปี และรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.9 ต่อปี (สำนักสถิติพยากรณ์, 2556)

นอกจากนี้ครัวเรือนที่มีหนี้ในระบบ และนอกระบบ ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2560 พบว่าครัวเรือนทั่วประเทศเป็นหนี้ประมาณ 11 ล้านครัวเรือน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 51.0 ของครัวเรือนทั้งหมด ส่วนใหญ่ครัวเรือนเป็นหนี้ในระบบ โดยครัวเรือนที่มีหนี้ในระบบอย่างเดียวร้อยละ 89.2 และครัวเรือนที่มีหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบร้อยละ 4.6 สำหรับครัวเรือนที่มีหนี้นอกระบบอย่างเดียว มีเพียง 6.2 และพบว่าจำนวนเงินเฉลี่ยที่เป็นหนี้ในระบบสูงกว่าหนี้นอกระบบถึง 35 เท่า (172,188 บาท และ 4,940 บาท ตามลำดับ) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและการเป็นหนี้ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการและแก้ปัญหาของข้าราชการเกิดภาระหนี้สูงเกินความจำเป็นในหน่วยงานราชการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
- 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
- 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งจะ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานราชการในการนำไปใช้ในการวางแผนแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น
- 2) เป็นแนวทางในการปรับปรุง และแก้ปัญหาหนี้สินที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ ของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
- 3) ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ สำหรับหน่วยงานราชการเพื่อนำไปกำหนดแนวทางป้องกันการเกิดหนี้สินที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลปฐมภูมิ

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยด้านความต้องการ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการการดำรงอยู่ 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 2 ด้าน ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ 2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง ค่าชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร

ตัวแปรตาม

1. คุณภาพชีวิตของข้าราชการ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) มิติด้านส่วนตัว 2) มิติด้านการทำงาน 3) มิติด้านสังคม 4) มิติด้านเศรษฐกิจ

ข้อมูลทุติยภูมิ

- 2) ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี จำนวน 1,650 คน ซึ่งประกอบด้วย 15 หน่วยงาน ดังนี้ 1)เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน 2)เทศบาลตำบลท่ามะขาม 3)เทศบาลตำบลปากแพรก 4)เทศบาลตำบลลาดหญ้า 5)เทศบาลตำบลหนองบัว 6)เทศบาลเมืองกาญจนบุรี 7)องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี 8)องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง 9)องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน 10) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา 11)องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า 12)องค์การบริหารส่วน

ตำบลลาดหญ้า 13) องค์การบริหารส่วนตำบลวังดั่ง 14) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว 15) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้า

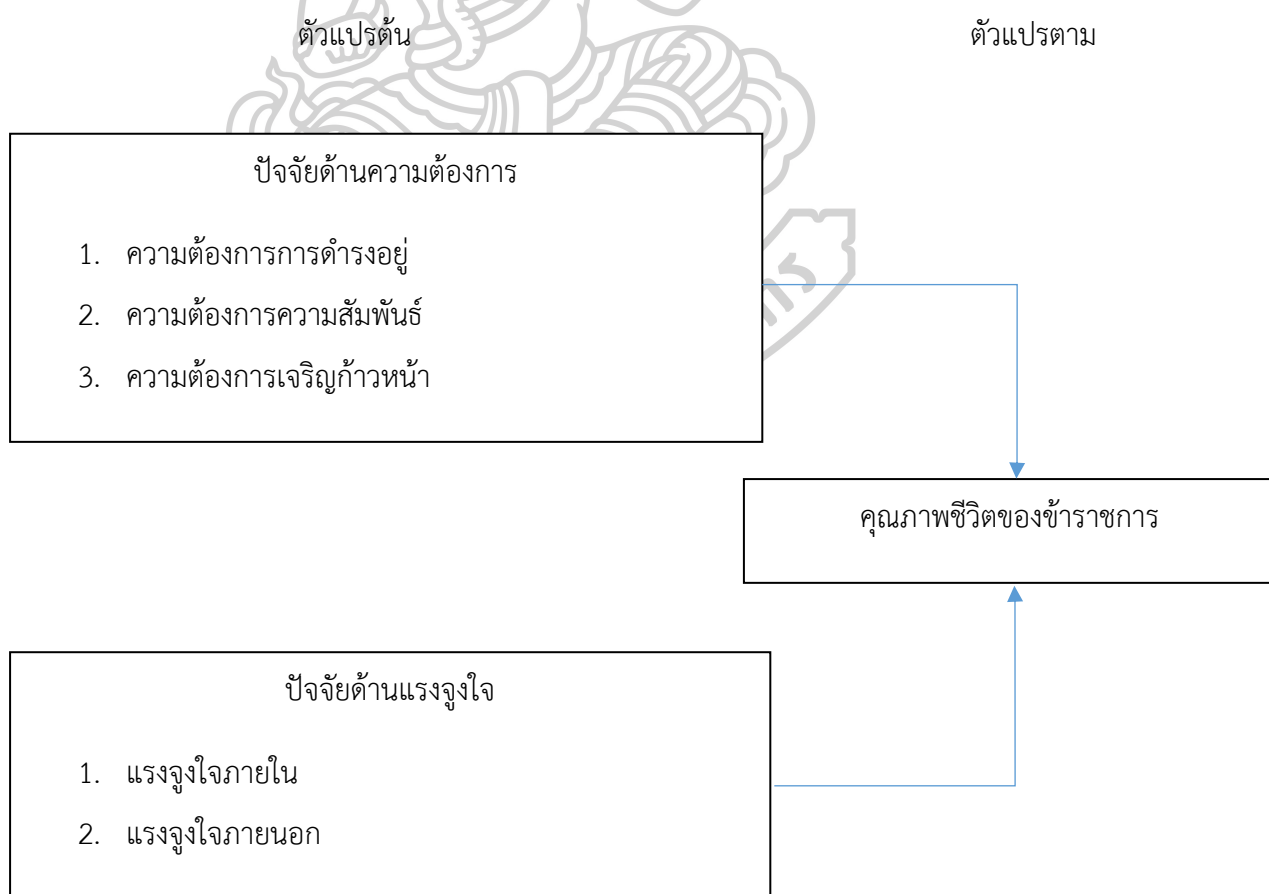
3) ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

4) ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – กรกฎาคม พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยด้านความต้องการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
- 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการของข้าราชการ หมายถึง ความอยากได้ ใครได้ ประสงค์ได้ ในสิ่งของหรือบริการต่างๆ ทั้งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และความต้องการที่มากกว่า เพื่อตอบสนองทางด้านร่างกาย และจิตใจ ของข้าราชการ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการ อันเกิดจากความต้องการ พลังกดดัน หรือ ความปรารถนา ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนแรงจูงใจภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวข้าราชการ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ จะขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความคาดหวัง ของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน

พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึง พฤติกรรมซึ่งข้าราชการทำการค้นหา การซื้อ การใช้ การประเมินผล การใช้สอยผลิตภัณฑ์ และการบริการ ซึ่งคาดว่าจะสนองความต้องการของเขา

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง ทบวง กรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครู ข้าราชการทหาร ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ในที่นี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรีครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นหนี้
5. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1. ความหมายของความต้องการ

ผู้บริโภคทุกคนมีความต้องการ ในขณะที่ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการพื้นฐานที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่บางอย่างเกิดจากการเรียนรู้เองหลังจากเติบโต ความต้องการที่ติดตัวมาแต่กำเนิดเป็นความต้องการเกี่ยวกับการตอบสนองต่อร่างกายที่ประกอบด้วยอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อรักษาชีวิต ส่วนความต้องการที่ผู้บริโภคเรียนรู้ด้วยตนเองภายหลังคือ ความต้องการที่เกิดจากสภาวะทางจิตวิทยาของผู้บริโภคและจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมถึงความต้องการมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียง ความรัก ความพอใจ อำนาจ และความต้องการเรียนรู้

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ (Needs) หมายถึง ความแตกต่างที่บุคคลรับรู้ได้ ระหว่างสภาพในอุดมคติ และสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งมีอิทธิพลเพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เราสามารถแบ่งความต้องการออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับแรก ของร่างกาย ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ซึ่งถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือแรงผลักดัน ในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยที่ความแตกต่างกันทางลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลทำให้เกิดความต้องการและความจำเป็นในการซื้อสินค้าหรือบริการที่แตกต่างกัน

2. ความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological Needs) หรือความต้องการที่เป็นความปรารถนาของมนุษย์ เป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่รวมกันเป็นสังคม จึงมีความต้องการและการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันและพึ่งพาอาศัยกันเป็นสังคมเป็นชุมชน ความต้องการที่เป็นความปรารถนาจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลเรียนรู้จากการตอบสนองต่อวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การยกย่อง ความภาคภูมิใจ ความรัก อำนาจ และการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็น “ความต้องการขั้นทุติยภูมิ” ที่เป็นผลมาจากจิตใจและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ชูชัย สมितिไกร, 2554)

ความแตกต่างภายในจิตใจของบุคคล ส่งผลให้บุคคลแต่ละคนเกิดความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจและการแสดงออกต่อสถานการณ์เดียวกันในลักษณะที่แตกต่างกัน จิตใจเป็นสิ่งที่ซับซ้อน ส่งผลกระทบต่อร่างกายและการดำรงชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อม ตัวอย่างเช่น ความเครียดทางจิตใจสามารถส่งผลกระทบต่อร่างกาย โดยอาจทำให้บุคคลรู้สึกป่วยจากอาการปวดหัว หรืออาการปวดท้อง หรืออาจเป็นจากสาเหตุอื่นๆอีก เป็นต้น ซึ่งบางครั้งในการทดลองยาในทางแพทย์ บางอย่างได้มีการให้ยาหลอก (Placebo) ที่ทำจากแป้งให้แก่ผู้ป่วยบางราย แต่ผู้ป่วยกลับสามารถหายจากอาการ

เจ็บป่วยนั้นได้ จากตัวอย่างข้างต้น จะเห็นได้ว่าความรู้สึกทางจิตใจส่งผลต่อร่างกายและพฤติกรรมของผู้บริโภคได้ ดังนั้นนักการตลาดจึงจำเป็นต้องศึกษาความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้บริโภค เพื่อสามารถใช้ความรู้และความเข้าใจประกอบการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมในการจูงใจได้ตรงกับความต้องการของพวกเขา (วุฒิ สุขเจริญ, 2555)

พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer behavior) หมายถึง กิจกรรมต่างๆของผู้บริโภคที่เกี่ยวกับการซื้อ การใช้ ทั้งสินค้าและบริการ รวมไปถึงอารมณ์ จิตใจ และการตอบสนองเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นล่วงหน้า ในขณะที่ใช้สินค้าหรือบริการ หรือภายหลังกิจกรรมนั้นๆ (วุฒิ สุขเจริญ, 2555)

พฤติกรรมการบริโภค หมายถึง การซื้อสินค้าหรือบริการต่างๆ ซึ่งเกิดจากอิทธิพลภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวัน และความต้องการที่เกิดจาก แรงจูงใจ ด้วยบุคลิกภาพส่วนตัว การรับรู้ การเรียนรู้ และทัศนคติ รวมทั้งอิทธิพลภายนอก อันได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี ระบบเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งผู้บริโภคทำการค้นหาการซื้อ การใช้ การประเมินผล การใช้ผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ซึ่งคาดว่าจะตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ หรือหมายถึงการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริโภคที่เกี่ยวกับการซื้อรวมถึงการใช้สินค้า (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2550)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปความหมายของพฤติกรรมผู้บริโภคได้ดังนี้ พฤติกรรมผู้บริโภค คือ การกระทำของบุคคลที่แสดงให้เห็นทั้งจากภายในและภายนอกจิตใจ เป็นการกระทำที่แสดงออกมาทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว โดยบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ หรืออาจสังเกตได้จากการใช้เครื่องมือวัดก็ได้

2. ทฤษฎีความต้องการของผู้บริโภค

1) ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอทฤษฎี ERG ซึ่งเน้นการทำงานให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นต้งว่าจะเกิดผลก่อนหรือหลัง และความต้องการบางอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ดังนี้

- 1.1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Need) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตซึ่งเปรียบเทียบกับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow)

- 1.2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Need) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคมและความต้องการการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)
- 1.3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Need) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตามศักยภาพสูงสุดเทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน และความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) (วรางคณา ชับช้อน, 2559)

มาสโลว์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

มาสโลว์กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้อการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้อการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้อการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้ (Maslow, Frager, Fadiman, McReynolds, & Cox, 1970)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดเจนที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐาน

นี่ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน มาสโลว์อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องหาสิ่งอื่นใดอีก นอกจากนี้จะไม่มี ความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม ได้มีการทดลองและการศึกษาชีวิตประวัติเพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็น เรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบผลว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรม ซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ใน ค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลยเหล่านั้นจะละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่เขา เคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือใช้วิธีการต่างๆ ที่จะได้รับอาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่งในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกา ได้ผู้ที่รอดตายรวมทั้งพระนิกาย Catholic อาศัยการมีชีวิตอยู่รอดโดยการกินซากศพของผู้ที่ตายจาก เครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้น จะมีอิทธิพลเหนือระดับ ศีลธรรมจรรยา จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่นๆ และแรงผลักดันของความต้อการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่นๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง มาสโลว์กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและใน เด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและ ฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะ เห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและ อาจแสดงออกด้วยอาการผื่นร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ มาสโลว์กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขุ่นและตามใจมากจนเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิด ความรู้สึกว่าได้ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัยการให้อ่อนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่ เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา สัมพันธภาพ ของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจาก

ไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่นั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้ มาสโลว์ได้ให้ความคิดต่อไปอีกว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่างๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกสังคมมองข้าม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

มาสโลว์ได้คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทเหตุตสัญชาตญาณทางเพศ สำหรับมาสโลว์ ความรักไม่ใช่สัญลักษณะของเรื่องเพศ เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน ยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้มาสโลว์ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุปมาสโลว์มีความเห็นว่าบุคคล

ต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจ และทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ มาสโลว์กล่าวว่าสับสนเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก มาสโลว์เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง (Maslow et al., 1970)

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว ผลักดันในขั้นที่ 3 ก็ลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่น

4.1 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของมาสโลว์ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจาก ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ มาสโลว์กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่มาสโลว์นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่า การตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้

ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอก็จึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามปีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่างๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร้องสามปีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความต้องการความรักซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามปีหวนกลับคืนมาเธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์ และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริง และเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น มาสโลว์อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลจะสามารถได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตนเอง สรุปได้ว่าการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง”

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปได้โดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว มาสโลว์เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์”

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างกันอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันเป็นระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคมมีต่อการเข้าใจตนเอง คือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่นจัดพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตากรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย” หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ ดังกล่าวนี้นั้น เป็นเพียงการเข้าใจ “สภาพการณ์ที่ดี” มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ประการสุดท้ายได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตน โดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือจัดข้อผิดพลาดต่างๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

วุฒิ สุขเจริญ (2555) ได้สรุปแนวคิดแรงปรารถนาทางจิตวิทยาของ McGuire โดยแบ่งเป็นหมวดหมู่พร้อมทั้งจัดเรียงความต้องการออกเป็น 16 ประเภท อันเป็นประโยชน์ในการแยกความต้องการของ ผู้บริโภคออกเป็นลักษณะต่างๆ ได้อย่างละเอียด โดยเบื้องต้น McGuire ได้แบ่งแรงจูงใจและความต้องการ โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นนั้น มาจากความคิดหรือมาจากอารมณ์ของผู้บริโภค
2. ความต้องการของผู้บริโภคมุ่งรักษาสภาพเดิมหรือเน้นที่การเติบโต

หลังจากแบ่งแรงจูงใจ และความต้องการตามหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ข้อได้แล้ว จึงนำมาแบ่งกลุ่มอีกครั้ง โดยใช้หลักเกณฑ์ด้านพฤติกรรม 2 ประการ ได้แก่

3. พฤติกรรมมีลักษณะเป็นการริเริ่มหรือเป็นการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม
4. พฤติกรรมมีลักษณะช่วยให้บุคคลได้บรรลุระดับภายในใหม่ของตนเอง หรือสร้างความสัมพันธ์ใหม่ภายนอกกับสิ่งแวดล้อม

จากหลักเกณฑ์ทั้ง 4 ประการ สามารถแบ่งแรงจูงใจได้เป็น 16 ประเภท ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1. ความต้องการความสอดคล้อง (Need for consistency) เป็นความต้องการของผู้บริโภคที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อต่างๆ ทศนคติรวมทั้งความรู้เดิม โดยที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทำให้ทุกอย่างมีความสอดคล้องกัน

2. ความต้องการเหตุผล (Need for Attribution) ผู้บริโภคมีความต้องการทราบและเข้าใจถึงเหตุผล หรือสาเหตุที่จะอธิบายสิ่งต่างๆ เช่น การลดราคาสินค้า ผู้บริโภคต้องการรู้ว่าเหตุใด จึงมีการลดราคาสินค้า เหตุผลที่ลดราคาสินค้าเพราะต้องการโล่งมือสินค้า หรือเพราะสินค้ามีตำหนิ มีรอยบวม หรืออาจเป็นเพราะต้องการเพิ่มยอดขาย เป็นต้น ดังนั้นควรให้ความสำคัญถึงเหตุผลในการทำกิจกรรมทางการตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค โดยให้ข้อมูลที่มีความชัดเจนที่สุด รวมทั้งต้องสร้างความน่าเชื่อถือ

3. ความต้องการจัดหมวดหมู่ (Need for categorize) เนื่องจากยุคปัจจุบันมีข้อมูล ข่าวสารถึงผู้บริโภคค่อนข้างรวดเร็ว และมีเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน ดังนั้นผู้บริโภคจึงต้องมีความต้องการจัดหมวดหมู่ของราคา เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้น

4. ความต้องการความเป็นรูปร่างสังเกตได้ (Need for objectification) การตัดสินใจของผู้บริโภคในการเลือกซื้อสินค้าและบริการ ผู้บริโภคได้มีเฉพาะความต้องการด้านการใช้งานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ผู้บริโภคยังมีความต้องการที่จะสื่อสารบางอย่างเกี่ยวกับตนเองให้ผู้อื่น สามารถมองเห็น และสังเกตได้ดังนั้นจึงต้องตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค โดยการเพิ่มมูลค่าของสินค้าในด้านการแสดงความเป็นตัวตนของผู้บริโภค ให้ผู้อื่นสามารถสังเกตได้ เช่น การใส่หน้ากากที่มีราคาสูง หรือแต่งกายอย่างภูมิฐาน เพื่อช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของผู้ใช้ ได้บ่งบอกฐานะทางสังคม เป็นต้น

5. ความต้องการความเป็นอิสระ (Need for autonomy) ได้แก่ความต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และการมีอิสระเสรี ไม่เหมือนใคร ผู้บริโภคบางกลุ่มต้องการความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระไม่ซ้ำแบบใคร ดังนั้นการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มนี้ จึงจำเป็นต้องผลิตสินค้าที่

เป็นรุ่นพิเศษ มีจำนวนจำกัด หาใช้ได้ยาก ผู้บริโภคที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่อยากเหมือนใคร จะให้ความสนใจในสินค้าเหล่านี้มากเป็นพิเศษ

6. ความต้องการการกระตุ้น (Need for stimulation) ผู้บริโภคบางกลุ่มไม่ต้องการความซ้ำซาก จำเจ แต่ต้องการความสิ่งใหม่ๆ เข้ามากระตุ้นอยู่เสมอ ทำให้เกิดพฤติกรรมการทดลองใช้สินค้าที่เป็นตราสินค้าใหม่ๆ อยู่เสมอ หรือเรียกได้ว่าคลั่งในการซื้อสินค้า (Impulse purchasing) โดยการซื้อสินค้าใหม่ๆ ตลอดเวลา ทั้งๆ ที่สินค้าเดิมที่มีอยู่ ยังคงสามารถใช้งานได้ปกติ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มนี้ โดยการปรับปรุงแบบสินค้าอย่างสม่ำเสมอ

7. ความต้องการด้านเหตุผลทางธรรมชาติ (Teleological need) ผู้บริโภคมักมีความเชื่อส่วนบุคคล หรือภาพของความต้องการในเชิงผลลัพธ์ที่ปรากฏ ผู้บริโภคมักเปรียบเทียบผลลัพธ์ของเหตุการณ์ต่างๆ กับผลลัพธ์ที่มีอยู่ในใจของตนเองเสมอ

8. ความต้องการประโยชน์ใช้สอย (Utilitarian need) ผู้บริโภคทุกคนมีพฤติกรรมเป็นนักแก้ปัญหา จึงแสวงหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นความรู้ในการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันหรือในอนาคตต่อไปข้างหน้า รวมถึงให้ความสำคัญด้านการใช้งาน ดังนั้นควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าที่ตอบสนองความต้องการประโยชน์ใช้สอย เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้บริโภค

9. ความต้องการความผ่อนคลาย (Need for tension reduction) ผู้บริโภคในยุคปัจจุบันได้รับความตึงเครียดจากสิ่งต่างๆ รอบตัวในทุกๆ วัน จึงจำเป็นต้องมีความต้องการผ่อนคลาย ดังนั้นสินค้าหรือบริการที่ช่วยทำให้ผู้บริโภคเกิดความผ่อนคลายจึงได้รับความนิยมไม่ว่าจะเป็น การท่องเที่ยวในสถานที่ต่างๆ การใช้บริการในสถานที่ที่สะดวกสบาย การนวดแผนโบราณเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

10. ความต้องการแสดงตัวตน (Need for expression) ผู้บริโภคส่วนใหญ่มีความต้องการแสดงความสำคัญในฐานะเป็นใครสักคน ดังนั้นผู้บริโภคจึงมีความต้องการที่จะแสดงให้ผู้อื่นได้รับรู้ว่าตนนั้นเป็นใคร เป็นคนอย่างไร เห็นได้จากการออกแบบเครื่องแต่งกายในปัจจุบันสื่อความเป็นตัวตนของผู้สวมใส่ได้อย่างชัดเจน ซึ่งตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคโดยตรง

11. ความต้องการปกป้องตนเอง (Need for defense) นอกเหนือจากผู้บริโภคต้องการสินค้าที่บ่งบอกความเป็นตัวตนของตนเองแล้ว ผู้บริโภคยังมีความต้องการในการปกป้องตนเองเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ เช่น การปกป้องตนเองจากการถูกมองจากผู้อื่นว่าล้าสมัย ผู้บริโภคจึงเลือกซื้อสินค้าเป็นตราสินค้าที่ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้มีรสนิยม เป็นต้น

12. ความต้องการการตอกย้ำ (Need for reinforcement) ผู้บริโภคมีความต้องการการตอกย้ำเมื่อผู้บริโภคได้รับรางวัลจากพฤติกรรมบางอย่าง โดยทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก เช่น เมื่อใส่เสื้อลายดอก เพื่อนๆ และคนรอบข้างชมว่าน่ารักและสวยงาม ผู้บริโภคจึงเกิดความต้องการการตอกย้ำ โดยเลือกซื้อเสื้อผ้าลายดอกมาเพิ่ม

13. ความต้องการเครื่องยืนยัน (Need for assertion) ผู้บริโภคที่มีพฤติกรรมชอบค้นหาความสำเร็จ และความโดดเด่นในด้านต่างๆ ย่อมมีความต้องการเครื่องยืนยันเพื่อให้มั่นใจว่าประสบความสำเร็จ เพราะฉะนั้น การตอบสนองความต้องการกลุ่มนี้ ควรมีความจำเป็นที่ต้องเชื่อมโยงความสำเร็จเข้ากับตัวสินค้า

14. ความต้องการการยอมรับ (Need for affiliation) ไม่ว่าจะอดีตหรือปัจจุบันผู้บริโภคมีความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น การตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มนี้จำเป็นต้องเชื่อมโยงสินค้าและบริการเข้ากับการได้รับความรัก ความอบอุ่น หรือการยอมรับจากผู้อื่น

15. ความต้องการระบุสถานะ (Need for identification) ผู้บริโภคแต่ละคนมักมีหน้าที่บทบาทมากมายในชีวิตประจำวัน เช่น บทบาทแม่ เป็นภรรยา เป็นคนทำงาน ผู้บริโภคจึงมีความต้องการระบุหรือเสริมสถานะของบทบาทให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

16. ความต้องการต้นแบบ (Need for modeling) ผู้บริโภคบางรายไม่ค่อยมีความรู้หรือประสบการณ์ จึงประสงค์ที่ต้องการต้นแบบเพื่อสร้างความมั่นใจภายใน และในการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ควรสื่อสารโดยใช้บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบที่ดี

จากการศึกษาทบทวนทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีแรงปรารถนาทางจิตวิทยาของ McGuire โดยแบ่งเป็นหมวดหมู่พร้อมทั้งจัดเรียงความต้องการออกเป็น 16 ประเภท อันเป็นประโยชน์ในการแยกความต้องการของผู้บริโภคออกเป็นลักษณะต่างๆ ได้อย่างละเอียด สามารถแบ่งแรงจูงใจภายใต้ความต้องการด้านต่างๆ ได้ 16 ประเภท นับได้ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความต้องการ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถนำทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภคดังกล่าว มาเป็นแนวทางการวิเคราะห์และอธิบายถึงพฤติกรรมความต้องการของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นกลไก หรือกระบวนการ ที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแรงจูงใจหลักของบุคคล อาจจะไม่สามารถมองเห็นได้ ชัดเจน แต่ต้องอาศัยการศึกษาและการสังเกตอย่างรอบคอบ แรงจูงใจอยู่ภายในตัวบุคคลเป็นพลังที่จะผลักดันให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จ (Davies, Banyard, Norman, & Winder, 2010)

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ พลังกดดัน หรือ ความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วน ภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้านำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบ กิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับ ของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิด ความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (ฐิตารีย์ กาญจนสมศักดิ์, 2558)

ลักษณะของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็น การได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น (ฐิตารีย์ กาญจนสมศักดิ์, 2558)

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

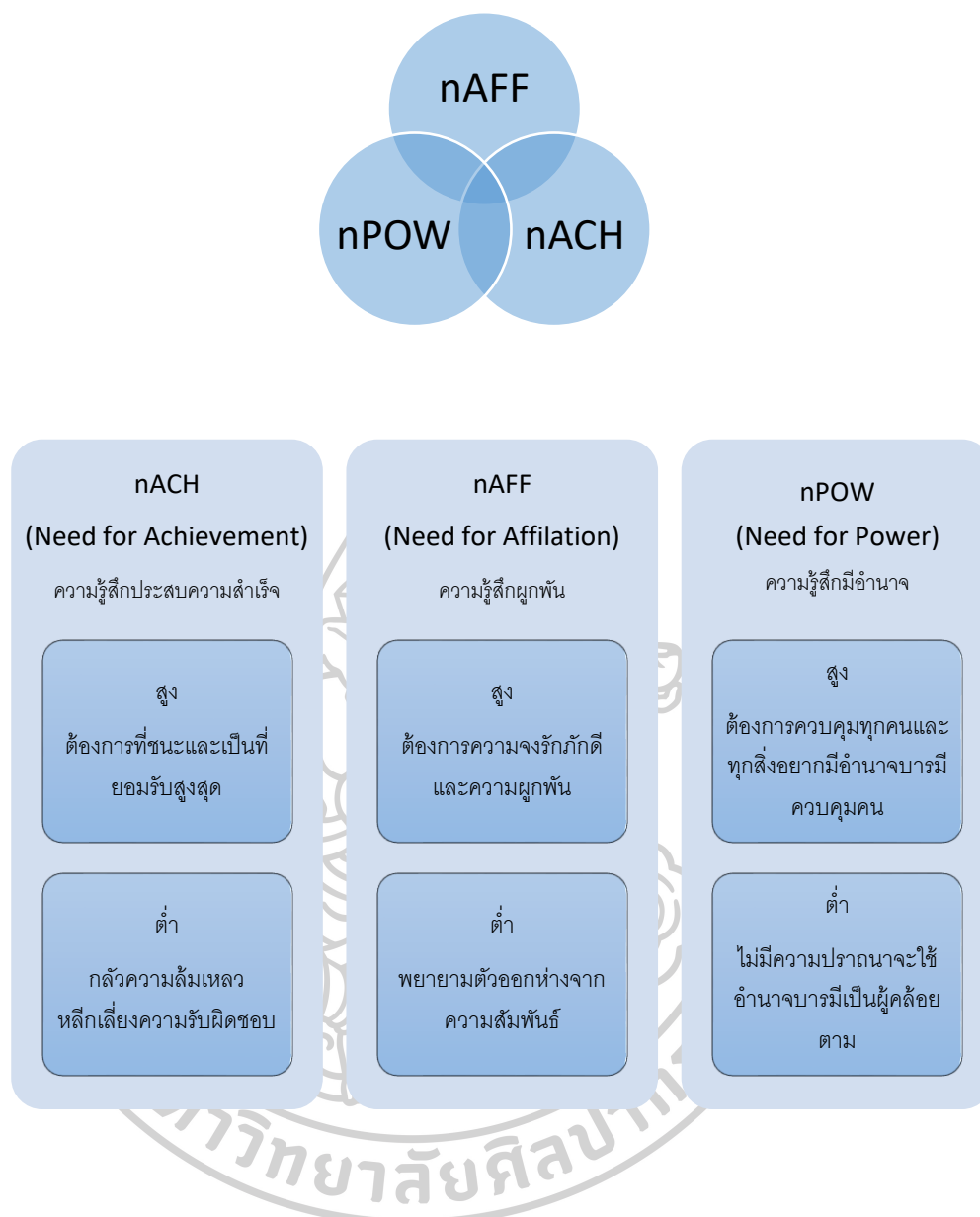
2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ McClland

ทฤษฎีของ McClland มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement (nACH)) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation (nAFF)) ความต้องการอำนาจ (need for power (nPOW)) โดยสามารถอธิบายได้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แรงจูงใจของทฤษฎีของ McClland (Van Wyk, 2011)

แรงจูงใจ	สิ่งที่ต้องการหรือคาดหวังต่อแรงจูงใจ
1. ความต้องการประสบความสำเร็จ	งานที่ทำท้าทายการแข่งขันความรับผิดชอบสูงการวางแผนต้องการสร้างและรักษาสัมพันธภาพต่อ
2. ความต้องการความผูกพัน	องค์กรผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานต้องการความเหนือกว่าผู้อื่น เพื่อเป็นที่ยอมรับและนับถือ
3. ความต้องการอำนาจ	ต้องการเป็นผู้นำ ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ

จากตารางที่ 2.1 ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement; (nACH)) เป็นความต้องการที่ต้องการงานที่ทำท้าทาย มีการแข่งขัน พร้อมรับความรับผิดชอบที่สูง ชำนาญ ขบวนการของการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และพร้อมเผชิญกับความล้มเหลวสำหรับความต้องการ ความผูกพัน (need for affiliation ; (nAFF)) เป็นความต้องการ ที่ต้องการความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานโดยพยายามที่จะสร้างและรักษาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีตลอดการทำงาน และความต้องการอำนาจ (need for power ; (nPOW)) เป็นความต้องการที่ ต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่น โดยให้คนอื่นยอมรับ อีกทั้งต้องการเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ ให้เกิดการ ยอมรับ และยกย่อง ว่าตนเองได้ทำงานประสบผลสำเร็จ



แผนภาพที่ 2.1 แรงจูงใจของทฤษฎี MacCelland

ที่มา: (McClelland, 1998) Identifying competencies with behavioral-event interviews. Psychological science, 9(5), 331-339.

MacCelland มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความผูกพัน และความต้องการในอำนาจ มีความสอดคล้องกับทฤษฎี ในเรื่องของการประสานงานในเชิงความสัมพันธ์ และความต้องการความผูกพัน ในการทำงาน ร่วมกับผู้จัดการฝ่ายขายและตัวแทนขาย ในการทำงานและมีสอดคล้องกับ ในเรื่อง โครงสร้าง องค์กร (Organization Structure) ในเชิงเป็นที่ยอมรับ และการประสบผลสำเร็จโดยระดับตำแหน่งจะถูกพัฒนาตามสายงาน ตามผลงานของตัวชีวิต

ในการทำงาน นอกจากนี้ความสอดคล้องในเรื่องการควบคุม ซึ่งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของแบบประเมิน ของผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด

สรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจเชิงเนื้อหา (Content of Theories of Motivation) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พยายามบ่งชี้หรือกำหนดว่าอะไรคือเหตุทำให้มนุษย์สร้างและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ สาเหตุนั้นอาจจะเนื่องมาจากสภาพภายในตัวเอกบุคลหรือสภาพแวดล้อมต่างๆ สำหรับสาเหตุที่เกิดจากบุคลก็ได้แก่ ความต้องการต่างๆ ที่จะสร้างแรงขับ รวมถึงการบ่งชี้ว่าความต้องการหรือแรงขับนั้นมีการจัดการอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ใน งานวิจัยด้านความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

สำหรับความหมายของ “คุณภาพชีวิต” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายทรรศนะ พอสรุปได้ดังนี้

ศิริพรรณ รักษาภักดี (2554) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับอัตภาพ อยู่ในกรอบและระเบียบแบบแผนวัฒนธรรมที่ดงามตามมาตรฐานที่ยอมรับ ของสังคม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

อารดา ธีระเกียรติกำจร (2554) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ความพึงพอใจและการรับรู้สถานะในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมด้านสุขภาพร่างกายและด้านจิตใจ

ศิริพรรณ รักษาภักดี (2554) กล่าวถึง คุณภาพชีวิต ว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านจิตวิสัยซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล อันได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เป็นต้น และองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย ได้แก่ ปัจจัย หรือ สภาพแวดล้อมของบุคคล เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม

สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2558) ได้เสนอ การแบ่งคุณภาพชีวิตเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านการรวมกลุ่มทางสังคม (Social Inclusion) การรวมกลุ่มทางสังคม จะเกี่ยวข้องกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม การมีส่วนร่วมในกลุ่มทางสังคม สภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยที่มีอิทธิพลต่อการรวมกลุ่มทางสังคม บทบาทในการดำเนินชีวิต และ การช่วยเหลือ

สนับสนุนต่างๆ เช่น วิธีการดำรงชีวิต พฤติกรรมการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตเพื่อความเหมาะสม ความพึงพอใจในการบริการทางสังคม การยอมรับทางสังคมและ สถานภาพทางสังคม

2. คุณภาพชีวิตด้านความเป็นอยู่ทางกายภาพ (Physical Well-being) ด้านความเป็นอยู่ทางกายภาพ หมายถึงลักษณะทางสุขภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย การมีสุขภาพดี การมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมในชีวิตประจำวัน กิจกรรมนันทนาการต่างๆ อาหารและโภชนาการ ความสามารถในการเคลื่อนไหวของร่างกายและการดูแลสุขภาพ

3. คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการมีมิตรภาพ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใต้บริบทสถานที่ทำงาน หรือบริบทครอบครัว นอกจากนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังเกี่ยวข้องกับภาวะความโดดเดี่ยวเดียวดายการสนับสนุนช่วยเหลือ จากเครือข่ายทางสังคม ความใกล้ชิดสนิทสนม และความรัก

4. คุณภาพชีวิตด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดี (Material Well-being) ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ อาชีพการงาน สภาพทางการเงิน การเป็นเจ้าของ (สังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์) ความปลอดภัย สถานภาพทาง เศรษฐกิจ ลักษณะที่อยู่อาศัยและการคมนาคมขนส่ง

5. คุณภาพชีวิตด้านลักษณะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) ด้านลักษณะทางอารมณ์จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน อาชีพ ที่อยู่อาศัย การช่วยเหลือสนับสนุน ความพึงพอใจในกลุ่มทางสังคมของตนเอง นอกจากนี้ ด้านลักษณะทางอารมณ์ยังเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต มโนภาพแห่งตน การไร้ความเครียดและความสุขในการดำเนินชีวิต

6. คุณภาพชีวิตด้านความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) ด้านความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองจะเกี่ยวข้องกับควมมีอิสรภาพในการตัดสินใจ การควบคุมตนเองการกำหนดทิศทางการดำเนินชีวิตด้วยตนเอง อิทธิพลของที่อยู่อาศัยที่มีผลต่อ ความสามารถในการตัดสินใจการสนับสนุนช่วยเหลือด้วยคำพูด และการแก้ต่างเพื่อตนเอง

7. คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาตนเอง (Personal Development) ด้านการพัฒนาตนเองจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษาและทักษะในการปฏิบัติตน ความสามารถส่วนตัว การบรรลุสิ่งที่ปรารถนาความก้าวหน้าและพัฒนาการในด้านต่างๆ

8. คุณภาพชีวิตด้านสิทธิเสรีภาพ (Rights) ด้านสิทธิเสรีภาพจะเกี่ยวข้องกับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล สิทธิมนุษยชน สิทธิในความเป็นพลเมือง เช่น การมีสิทธิเลือกตั้ง เป็นต้น ความรับผิดชอบในฐานะความเป็นพลเมือง และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้ชมชนหรือรัฐบาล

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นหนี้

1) สาเหตุการเกิดหนี้

ปัญหาหนี้สินอาจเกิดจากรายได้ลดลงและรายจ่ายเพิ่มขึ้น เช่น การว่างงาน สมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ ภัยพิบัติ การหย่าร้างหรือสูญเสียคู่ชีวิต หรือคนในครอบครัว เป็นต้น ปัจจุบันสัดส่วนระหว่างหนี้สินและรายได้ในครัวเรือนอยู่ในระดับสูง ทำให้ครัวเรือนมีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดปัญหาหนี้สิน

การบริโภคและการใช้จ่ายมากเกินไปหรือเกินฐานะของตนเอง เป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาหนี้สิน ผู้บริโภคบางส่วนเป็นหนี้จากการใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความสุขความเพลิดเพลิน การยอมรับทางสังคมหรือเพื่อคลายความทุกข์ความเครียด ปัญหาหนี้สินจะเกิดขึ้นได้ง่ายในผู้บริโภคที่มีบุคลิกภาพ เช่น ผู้ที่เป็นวัตถุนิยม มีนิสัยชอบการซื้อของเป็นประจำ มีทัศนคติต่อการเป็นหนี้ ชอบแสวงหาความเสี่ยง ให้ความสำคัญกับปัจจุบันมากกว่าอนาคต หรือมองอนาคตในแง่ดีเกินไป มีการใช้จ่ายเงินในอนาคต เพราะคาดว่าจะมีรายได้มั่นคงหรือรายได้เพิ่มขึ้น

ปัญหาอาจเกิดจากผู้บริโภคมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการทางการเงินต่ำ ทำให้เลือกแหล่งสินเชื่อที่มีต้นทุนสูง เสียเปรียบในการเจรจาต่อรอง และมีค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น โอกาสเกิดปัญหาหนี้สินสูงขึ้นในกลุ่มผู้บริโภคที่มีความอ่อนไหว เช่น ผู้บริโภคอายุน้อย สูงอายุ หรือมีรายได้ต่ำ เพราะนอกจากมีความรู้ที่น้อย มักมีทรัพยากรและแหล่งให้ความช่วยเหลือทางการเงินจำกัด และถูกหวานล่อมได้ง่ายหรือตัดสินใจด้วยอารมณ์

ครัวเรือนมีเหตุผลในการกู้ยืมหลายประการในช่วงต้นของวงจรชีวิตครัวเรือนส่วนใหญ่จะเป็นหนี้จากการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เช่น การซื้อและตกแต่งที่อยู่อาศัย การซื้อพาหนะ การศึกษาของตนเองหรือคนในครอบครัว การซื้อสินค้าคงทน (เครื่องเรือน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก) การท่องเที่ยวและการพักผ่อนหย่อนใจ ผู้บริโภคอาจมีการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน เพื่อแก้ปัญหาภัยพิบัติ การรักษาพยาบาล หรือเมื่อค่าใช้จ่ายเพิ่มหรือรายได้ลดลงอย่างกะทันหัน ผู้บริโภคอาจเป็นหนี้จากการลงทุน เช่น การทำธุรกิจ การเก็งกำไรหุ้น ทองคำ หรืออสังหาริมทรัพย์ ผู้บริโภคอาจเป็นหนี้เพราะอิทธิพลทางสังคม เช่น การบริโภคเพื่อกำหนดสถานภาพหรือความประทับใจแก่คนในสังคม การซื้อตามคำแนะนำของกลุ่มอ้างอิง และผู้บริโภคมักเป็นหนี้เพราะมีเครดิตให้ใช้ เช่น การมีบัตรเครดิตหรือการกู้ยืมมาชำระหนี้เก่า

ทั้งนี้ วรากรณ์ สามโกเศศ (2556) ได้กล่าวถึงแรงผลักดันที่เป็นปัจจัยของการเป็นหนี้ 3 ปัจจัย ได้แก่ กระแสบริโภคนิยมผสมผสานกับสื่อสมัยใหม่ ความรู้สึกภายในจิตใจของปัจเจกบุคคลเอง และความสามารถในการกู้เงินมีมากขึ้น

ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย (2560) กล่าวว่า การเป็นหนี้ไม่ใช่สิ่งที่เลวร้ายเสมอไป เพราะบางครั้งเราอาจต้องใช้เงินเพื่อซื้อสินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและอนาคตแต่ยังมีเงินไม่พอในตอนนี้อย่างเช่น บ้าน การทำกิจการส่วนตัว ซึ่งหลักการสำคัญในการตัดสินใจเป็นหนี้คือ ควรเลือกก่อหนี้ดีซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. หนี้ดี (ก่อให้เกิดรายได้) ได้แก่ หนี้ที่สามารถสร้างอนาคต เช่น กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา เป็นหนี้เพิ่มโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และช่วยให้มีรายได้เพิ่มขึ้นในอนาคต หนี้เพื่อความมั่นคงระยะยาว เช่น กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย เพราะไม่ต้องเสียค่าเช่า เมื่อผ่อนหมดก็จะกลายเป็นทรัพย์สินของเราที่สามารถขายต่อหรือให้เช่าเพื่อสร้างรายได้ และหนี้เพื่อการประกอบอาชีพ เช่น กู้เงินซื้อรถหรือเครื่องจักรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้

2. หนี้ที่พึงระวัง ได้แก่ หนี้ที่เกิดจากการกู้เงินเพื่อการบริโภคหรือเพื่อสร้างความสุขสบายอย่างขาดความมีเหตุมีผล เช่น เปลี่ยนโทรศัพท์มือถือบ่อยๆ ตามแฟชั่นต่างๆที่ไม่จำเป็น ทำให้เกิดภาระทางการเงินเกินสมควรและก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความมั่นคงทางการเงินโดยสัดส่วนการผ่อนชำระหนี้ทั้งหมดในแต่ละเดือนไม่ควรเกิน 1 ใน 3 ของรายได้ต่อเดือน

นอกจากนี้สาเหตุของการเกิดหนี้จริงๆ แล้วมีมากมาย ไม่ว่าจะโดยความตั้งใจหรือไม่ก็ตาม จึงสามารถสรุปง่ายๆ ออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ความอยาก

สาเหตุแรกที่ต้องกล่าวถึง เพราะเป็นสาเหตุที่หนักแล้วและต้องระวังให้มากที่สุด ก็คือ ความอยาก เพราะความอยากไม่ได้แตกต่างอะไรไปจากกิเลสเลย และความอยากจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนกลายเป็นหนี้โดยไม่ได้คิดให้รอบคอบก่อน ส่วนใหญ่จะใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ เช่น พอไปเจอของสวยๆ งามๆ ก็เกิดความอยากได้ พอเห็นโฆษณาลดราคาสินค้าก็รีบอยากมี พอเห็นเพื่อนๆ มีกันหมดก็อยากตามไปซื้อโดยไม่ทันได้ตั้งใจ ที่ควรระวังเป็นพิเศษก็คือ ความอยากได้ของฟุ่มเฟือย เพื่อสนองตอบความต้องการของตัวเองแบบฉาบฉวย ประเภทว่า ถ้าฉันใช้ของชิ้นนี้แล้วชีวิตฉันจะถูกระดับไปอีกชั้น หรือเพื่อให้ดูแล้วตัวเองมีความเป็นอยู่หรือสถานภาพทางสังคมเทียบเท่ากับคนฐานะทางการเงินที่เหนือกว่า(คือเห็นข้างขึ้นแล้วพยายามจะขึ้นตามข้างนั่นเอง) ความอยากแบบนี้ทำให้คุณซื้อของฟุ่มเฟือยเกินกว่าฐานะของตนเอง เช่น อยากได้ i-phone รุ่นใหม่ๆ หรือว่าอยากถือกระเป๋าหรูจากยุโรปบ้าง

จะเป็นการดี ถ้าเราจะควบคุมความอยากด้วยการเริ่มต้นวางแผนที่ชาญฉลาด โดยเริ่มจากการกำจัดความอยากเหล่านั้น จากที่เคยใจอ่อนอยากได้อะไรของทุกๆ เดือน เงินเดือนออกปุ๊บต้องไปถอย หรือผ่อนของใหม่ทันทีก็เปลี่ยนเป็นขยายเวลานั้นออกไป เดิมที่เคยเป็นเดือนละครึ่งก็ให้เป็นปีละครึ่ง อดใจรอหน่อย แล้วคุณจะพบว่าคุณสามารถจัดการวางแผนทางการเงินของตัวเองได้ดีกว่าเดิมมาก

2. ความจำเป็น

ความจำเป็นถือว่าเป็นสาเหตุของการมีหนี้ที่สมเหตุสมผลที่สุดแม้ว่ารายได้จะไม่พอกับรายจ่ายแม้ว่าค่าครองชีพจะสูงขึ้นเรื่อยๆจนทะเลหลังคาบ้านไปแล้ว แต่เรายังจำเป็นต้องกินต้องอยู่ใช้น้ำ ใช้ไฟ ใช้โทรศัพท์ มีของใช้ในชีวิตประจำวัน ต้องเดินทางไปทำงาน ต้องจ่ายค่าเช่าบ้าน ใช้จ่ายสัพเพเหระจีปาละในครอบครัว ลูกยังต้องไปโรงเรียน ต้องจ่ายค่าเทอม ค่าหนังสืออุปกรณ์การเรียนทุกอย่างล้วนแต่เป็นเรื่องจำเป็น

เมื่อความจำเป็นนั้นมากเกินไปจนรายได้และเงินเก็บที่เรา มี ทำให้เราตกอยู่ในสภาพเงินไม่พอใช้ คนจึงหาทางออกด้วยการกู้ จำเป็นต้องมีหนี้สินอันถึงตรงนี้หลายๆ คนอาจอยากปาดน้ำตา ขอให้ใจเย็นไว้ก่อน บอกตัวเองว่าชีวิตเราต้องอยู่อย่างมีความหวัง และการมีหนี้สินก็ทำให้ชีวิตสบายได้เพียงแค่ว่าคุณต้องเปลี่ยนมุมมองความคิดของตนเองและวางแผนการใช้จ่ายของตนเองอย่างเหมาะสม และเลือกใช้จ่ายตามความจำเป็น

2.1. ความจำเป็นฉุกเฉิน

บางทีความจำเป็นก็เกิดขึ้นแบบปุบปับไม่ทันตั้งตัว คุณคาดไม่ถึง เป็นเรื่องราวฉุกเฉินที่เกิดขึ้น เช่น จู่ๆรถคู่ใจเกิดอาการไม่เห็นใจคุณขึ้นมา หาเรื่องเสีย ทำให้คุณต้องแคะกระปุกหาเงินมาซ่อมราคาค่าซ่อมทุกวันนี้อยู่หลายหมื่น แต่ถ้าไม่ซ่อมชีวิตประจำวันของคุณต้องสะดุดแน่นอน หรือ อาจจะเกิดเหตุการณ์ป่วยไข้ของคนในครอบครัว เช่น คุณพ่อเกิดเจ็บป่วยกะทันหัน ลูกที่แสนดีอย่างคุณต้องทำทุกวิถีทางที่จะหาเงินมารักษาให้ท่านหายป่วย

2.2. ความจำเป็นตามฤดู

บางทีความจำเป็นก็เป็นเรื่องที่คุณคาดไว้ล่วงหน้าได้เหมือนกัน โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ซ้ำๆ ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ช่วงเปิดเทอมใหม่ของลูกๆ เพราะมีค่าเทอมของลูกที่ต้องจ่าย ผนวกกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอีกมากมาย หรือ ช่วงเทศกาลต่างๆที่อาจจะส่งผลให้มีการใช้จ่ายเงินมากขึ้น

2.3. ความจำเป็นรายวัน

ความจำเป็นที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน ต้องซื้อข้าวของเครื่องใช้อุปโภคบริโภคเข้าบ้านทุกเดือน การกู้เงินเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐานบางท่านเป็นหัวหน้าครอบครัวต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว แต่รายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงจำเป็นต้องหาทุนฉุกเฉินเพื่อมาช่วยภาระค่าใช้จ่ายภายในบ้าน นี่เป็นอีกหนึ่งเรื่องที่คุณรู้ได้ล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นเมื่อไหร่ ฉะนั้นคุณเพียงต้องจัดสรรเงินให้เพียงพอเพื่อจะใช้ชีวิตอยู่อย่างสบาย

3. ความไม่รู้

คนไม่รู้ก็คือคนไม่รู้ เขาไม่รู้ตัว ไม่รู้ว่าสิ่งนี้คือการก่อหนี้ หรืออีกประเภทคือมีหนี้แบบที่ตัวเองไม่ได้ก่อ ซึ่งได้มาจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือเกิดจากความประมาทตอนนี้คุณผู้อ่านอาจเริ่มสงสัยว่ามีด้วยหรือที่ก่อหนี้โดยไม่รู้ตัว มีตัวอย่างคนจำนวนหนึ่งที่บอกกับตัวเองว่า "ฉันเป็นหนี้ได้อย่างไร ไม่รู้เรื่องนี้มาก่อนเลย" บางคนโชคไม่ดี เพราะว่างกลายเป็นเหยื่อของบรรดามิจฉาชีพแบบไม่รู้เนื้อรู้ตัว มิจฉาชีพเหล่านี้มักแทรกซึมอยู่รอบกายเราแบบไม่น่าเชื่อ บางครั้งอาจเป็นคนที่รู้จักกันเป็นต้น

4. ความฝัน

เหตุผลข้อสุดท้ายที่ทำให้ใครคนเป็นหนี้ คือ การกู้เงินเพื่อไปเติมเต็มความฝันกับสิ่งที่ตั้งใจหรือวาดฝันไว้แสนนาน ฝันในสิ่งที่เขาอยากให้เกิดขึ้นในอนาคต แต่ปัจจุบันทุนทรัพย์ยังไม่พอที่จะทำให้เป็นจริง หนี้ประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นหนี้ที่มีการวางแผนล่วงหน้า เพราะเกิดจากความฝันที่อยากจะได้อะไรบางอย่างเป็นเวลานาน และได้พิจารณาแล้วว่าเวลาไหนคือเวลาที่เหมาะสมต่อการกู้ เช่น อยากมีบ้านสักหลัง รถยนต์สักคัน อยากไปเที่ยวต่างประเทศ เป็นต้น

สุดท้ายเป็นเรื่องสำคัญมากที่ต้องรู้ว่าอยากจะมีหนี้สินเพราะอะไร เนื่องจากสาเหตุการเป็นหนี้ที่มาแบบไม่ได้วางแผนอย่างละเอียดถี่ถ้วน จะทำให้เรามีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเป็นหนี้สินพอกพูนไม่รู้จักจบสิ้นคนที่ไม่มีหนี้สินแล้วยังสามารถอยู่สุขสบายได้คือคนที่รู้สาเหตุของหนี้ รู้จักวางแผนทางการเงินเพื่อรับมือจัดการกับหนี้สิน และมีระเบียบวินัยในการกู้และชำระคืนอย่างเคร่งครัดเสมอ (พรพิมล ปฐมศักดิ์, 2555)

2) ประเภทของหนี้

หนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ หนี้ในระบบกับหนี้นอกระบบ หนี้ในระบบเป็นหนี้ที่ลูกหนี้ทำกับ สถาบันการเงินหรือธนาคารที่มีกฎหมายรับรองและควบคุมอยู่ส่วนหนี้นอกระบบ เป็นหนี้ที่เกิดจากลูกหนี้ไม่สามารถอยู่กับสถาบันการเงินหรือธนาคารได้จึงไปใช้บริการหนี้นอกระบบความแตกต่างระหว่างหนี้ในระบบกับหนี้นอกระบบมีดังนี้คือ

2.1. หนี้ในระบบ

หนี้ในระบบ คือการกู้ยืมเงินที่ถูกต้องตามกฎหมายที่ลูกหนี้ทำกับสถาบันการเงิน หรือธนาคารที่มีกฎหมายรับรองและควบคุมอยู่โดยมีการทำสัญญากู้ยืมไว้เพื่อเป็นหลักฐานการกู้ยืม มีจำนวนหนี้และอัตราดอกเบี้ยที่ชัดเจน โดยลูกหนี้จะได้รับเงินตามที่ระบุในสัญญาและเจ้าหน้าก็เรียกเก็บดอกเบี้ยไม่เกินที่กฎหมายกำหนด โดยกรณีที่เจ้าหนี้ที่เป็นบุคคลธรรมดาจะมีสิทธิเรียกดอกเบี้ย ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 15 ต่อปีซึ่งจะแตกต่างไปจากเจ้าหนี้ที่เป็นสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีเจ้าหนี้ที่ไม่ใช่สถาบันการเงิน (Non-Bank) ที่อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลังและธนาคารแห่งประเทศไทย เช่น บริษัท อีออน บริษัทจีอี แคปปิตอล (ประเทศไทย) เป็นต้น โดยสามารถคิดอัตราดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียมได้ตามที่ธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนด ซึ่งคิดอัตราดอกเบี้ยได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 15 ต่อปีและเมื่อรวมกับค่าธรรมเนียม ค่าบริการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ แล้วต้องไม่เกินร้อยละ 28 ต่อปี เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจได้

ปัจจุบันสถาบันการเงินที่เป็นธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยมีจำนวน 16 แห่ง บริษัท ลูกของธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศจำนวน 1 แห่ง สาขาของธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ จำนวน 15 แห่ง บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์จำนวน 3 แห่ง บริษัทเครดิตฟองซิเอร์จำนวน 3 แห่ง สถาบันการเงินที่มีใช่ธนาคารพาณิชย์ซึ่งเป็นบริษัทผู้ประกอบธุรกิจการเงินส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ จำนวน 25 แห่ง บริษัทผู้ประกอบธุรกิจบัตรเครดิต จำนวน 11 แห่ง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้สินเชื่อที่เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจจำนวน 8 แห่งและบริษัทบริหารสินทรัพย์ จำนวน 20 แห่ง ซึ่งบุคคลที่ให้สินเชื่อในลักษณะนี้ เรียกว่า “เจ้าหนี้ในระบบ”

2.2. หนี้นอกระบบ

หนี้นอกระบบ หมายถึง หนี้ที่เกิดจากการกู้ยืมเงินกันเองในระหว่าง ประชาชน โดยไม่ได้กู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน (ผไทชิต เอกจริยกร, 2554) หนี้นอกระบบ จะเป็นปัญหา เมื่อ คิดดอกเบี้ยในอัตราสูงผิดปกติ จึงมีการนิยามหนี้นอกระบบในความหมายเฉพาะเจาะจงขึ้นว่าหมายถึง หนี้ เงินกู้ที่คิดดอกเบี้ยเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด (เกินร้อยละ 15 ต่อปี หรือร้อยละ 1.25 ต่อเดือน) โดยที่เจ้าหนี้ไม่ใช่สถาบันการเงิน เจ้าหนี้นอกระบบบางรายอาจใช้วิธีการต่างๆ ในการติดตามทวงหนี้ เพื่อ

กีดกัน ลูกหนี้หรือให้ได้รับความอับอาย เกิดความกลัว ข่มขู่อาจถึงขั้นประทุษร้ายต่อร่างกายและทรัพย์สิน (สุรางค์รัตน์ จำเนียรพล, 2557) และในมุมมองของภาครัฐไทย มีการนิยามหนี้นอกระบบในความหมายที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น หนี้นอกระบบ ในความหมายของหนี้เงินกู้ที่คิดดอกเบี้ยเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยเจ้าหนี้ที่ไม่ใช่ สถาบันทางการเงิน ทั้งยังรวมถึงหนี้ที่เกิดจากมูลหนี้ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และหนี้ที่กฎหมายบัญญัติไว้ เกี่ยวกับสิ่งของหรือวัตถุว่าผู้ใดมิได้เป็นความผิด เช่น หนี้ที่เกิดจากการพนันหรือหนี้ที่เกิดจากยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น (ศูนย์ช่วยเหลือลูกหนี้และประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม กระทรวงยุติธรรม, 2554) และแหล่ง การเงินที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นและสภาพแวดล้อม ไม่มีระเบียบกฎหมาย ไม่มีการติดตามและควบคุมจาก ทางราชการ เนื่องจากเงื่อนไขการกู้และข้อตกลงต่างๆ ขึ้นอยู่กับความพอใจระหว่างผู้ขอกู้และผู้ให้กู้ ลักษณะที่ เด่นชัดคือ ไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกันและอัตราดอกเบี้ยสูงกว่าสถาบันการเงินหรือสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยอาจเป็นการคิดดอกเบี้ยไว้ล่วงหน้ารวมกับเงินต้น แล้วเขียนในสัญญาไม่ตรงกับเงินที่ลูกหนี้ได้รับ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2554) และเนื่องจากในระยะหลังๆ มีการใช้รูปแบบ การซื้อขายสินค้าบ่งชี้ทั้งที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าและทอง การศึกษาวิจัยเรื่องหนี้นอกระบบในช่วงต่อมา จึงให้ความหมายครอบคลุมทั้งการกู้ยืมเงินและสิ่งของ โดยคิดอัตราดอกเบี้ยสูง มักจะเกินกว่าอัตราที่กฎหมาย กำหนด คือ เกินร้อยละ 15 ต่อปี ทั้งนี้เงื่อนไขในการกู้ยืมและข้อตกลงต่างๆ ขึ้นอยู่กับความพอใจระหว่างผู้ให้ กู้ยืมและผู้ขอกู้ยืม ซึ่งผู้ให้กู้ยืมไม่ใช่สถาบันทางการเงินที่อยู่ภายใต้กฎหมายและไม่มีการติดตามและควบคุม จากทางราชการ และมักจะมีวิธีการทวงหนี้ที่ใช้การข่มขู่ บังคับหรือใช้ความรุนแรง (วันชัย มีชาติ, 2556)

โดยสรุป หนี้นอกระบบ หมายถึง การกู้หนี้ทั้งในรูปของตัวเงินและสิ่งของที่อยู่นอกระบบสถาบัน การเงิน ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทยและกระทรวงการคลังโดยการกู้หนี้ยืมสิน ไม่ได้ให้ความสำคัญกับหลักฐานการกู้ยืมเงิน และมีอัตราดอกเบี้ยที่สูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติถึงปัญหาหนี้สินที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆนี้ ผู้วิจัยเลือกนำเสนอเฉพาะเขตจังหวัดกาญจนบุรี แม้จะเป็นปัญหาระดับครัวเรือน แต่ในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กล่าวคือ หากครัวเรือนสะสมหนี้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับที่สูงแล้ว ความสามารถในการใช้จ่ายใช้สอยของครัวเรือนก็จะลดลงส่งผลให้มาตรฐานการครองชีพต่ำลง เกิดปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ผลที่ตามมาคือความเครียด ปัญหาครอบครัว เกิดอาชญากรรมการฆ่าตัวตาย ฯลฯ สำหรับปัญหาหนี้สินของครัวเรือนที่กู้มาเพื่อการบริโภคนั้น สมาชิกในครัวเรือนเองต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง สร้างวินัยทางการเงิน โดยการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ทั้งนี้เพื่อลดการใช้จ่ายสิ้นค้าฟุ่มเฟือย

ตารางที่ 2.2 หนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือน จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืม เป็นรายจังหวัด พ.ศ. 2545-2558 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

จังหวัด	วัตถุประสงค์ของการกู้ยืม	2545	2547	2549	2550	2552	2554	2556	2558
กาญจนบุรี	หนี้สินทั้งสิ้น	86,943.13	62,815.80	114,158.00	91,113.00	107,527.00	68,785.60	105,780.20	89,861.90
	เพื่อใช้จ่ายในครัวเรือน	32,402.48	13,560.80	27,163.00	28,044.00	31,141.00	20,913.60	21,466.30	19,690.60
	เพื่อใช้ทำธุรกิจที่ไม่ใช่การเกษตร	12,780.83	7,348.99	18,339.00	15,280.00	7,384.00	3,849.40	12,098.90	12,389.50
	เพื่อใช้ทำการเกษตร	40,876.98	27,501.59	29,777.00	23,993.00	31,585.00	24,501.10	27,245.80	20,112.40
	เพื่อใช้ในการศึกษา			1,548.00	2,712.00	2,869.00	3,461.50	4,268.70	1,176.90
	เพื่อใช้ซื้อ/เช่าซื้อบ้านและที่ดิน		14,156.61	32,815.00	20,810.00	24,688.00	14,306.90	40,052.90	35,290.50
	อื่น ๆ	882.83	247.79	4,516.00	273.00	9,861.00	1,753.10	647.60	1,201.90

หน่วย : บาท

หมายเหตุ : หนี้สินอื่น ๆ ได้แก่ หนี้จากการค้ำประกันบุคคลอื่น หนี้ค่าปรับหรือจ่ายชดเชยค่าเสียหาย เป็นต้น

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ

สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการสามารถแบ่งได้ดังนี้

1) การรักษาพยาบาล หมายความว่า การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขโดยตรงแก่ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ เพื่อการรักษาโรค การตรวจวินิจฉัย การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต และให้หมายความรวมถึงการตรวจสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคเพื่อประโยชน์ด้านสาธารณสุข แต่ไม่รวมถึงการเสริมความงาม และให้หมายความรวมถึงการรักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับข้าราชการพยาบาล (ไพรัชสร้างถิ่น, 2559)

โดยระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556 เป็นต้นไป สามารถใช้ในสถานพยาบาลของทางราชการ และสถานพยาบาลของเอกชน กล่าวคือ สถานพยาบาลของเอกชน หมายความว่า สถานพยาบาลที่มีลักษณะการให้บริการเป็นโรงพยาบาล ซึ่งได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล และผู้ที่มีสิทธิในสวัสดิการนี้ ได้แก่ 1. พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ได้หมายความรวมถึงพนักงาน 2. ผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น 3. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด นายเทศมนตรี และนายกองค้การบริหารส่วนตำบล 4. บุคคลในครอบครัว หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถ

หรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของผู้มีสิทธิ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น คู่สมรสที่ขอด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ และบิดา หรือมารดาที่ขอด้วยกฎหมายของผู้มีสิทธิ

2) บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยมีความหมายดังนี้ 1) บำเหน็จ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว 2) บำนาญ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2556)

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2500 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2556 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 เป็นต้นไปโดยสิทธิในบำเหน็จบำนาญปกติ เมื่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดออกจากราชการ ให้จ่ายบำเหน็จหรือบำนาญจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มีสิทธิได้รับบำนาญปกติด้วยเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. เหตุผลทดแทน บำเหน็จบำนาญเหตุผลทดแทนนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งออกจากราชการเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือไปดำรงตำแหน่งการเมือง หรือซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มี ความผิด

2. เหตุทุพพลภาพ บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ป่วย เจ็บทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจแสดงความคิดเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการใน ตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไปเหตุสูงอายุ บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วน ท้องถิ่นผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้ว ประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญเหตุสูงอายุได้

3. เหตุรับราชการนาน บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสามสิบปีบริบูรณ์แล้วถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้ใดมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์แล้ว ประสงค์จะลาออกจาก ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานได้

ทั้งนี้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึงสิบปี บริบูรณ์ผู้มีสิทธิได้บำเหน็จข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีสิทธิได้บำนาญจะยื่นคำขอรับบำเหน็จแทนบำนาญก็ได้ และหากข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสิบปีบริบูรณ์แล้ว ออกจากราชการเพราะลาออกและไม่มีสิทธิที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญปกติ ก็ให้ได้รับบำเหน็จตามเกณฑ์ปกติ

3) ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการผู้ใดได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการเท่าที่ต้องจ่ายจริงตามที่สมควรแก่สภาพแห่งบ้าน แต่อย่างสูงไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ เว้นแต่ผู้นั้น 1. ทางราชการได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว 2. มีเคหสถานอันเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองหรือคู่สมรสในท้องที่ที่ไปประจำสำนักงานใหม่ โดยไม่มีหนี้ค้างชำระกับสถาบันการเงิน 3. ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรกหรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่ 4. ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในต่างท้องที่ตามคำร้องขอของตนเอง

4) การลาของข้าราชการ แบ่งออกเป็น 11 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การลาป่วย

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็น จะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้ ในกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมีอาการป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว การลาป่วยตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองของแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและ รับผิดชอบต่ออนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับใบลาด้วย ในกรณีจำเป็นหรือเห็นสมควร ผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งให้ใช้ใบรับรองของแพทย์อื่นซึ่งผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบแทนก็ได้ การลาป่วยไม่ถึง 30 วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจ อนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์ตามวรรคสามประกอบใบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับ การตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

2. การลาคลอดบุตร

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่น ลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว โดยไม่ต้องมีใบรับรอง ของแพทย์ การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้ว ต้องไม่เกิน 90 วัน ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตร ตามกำหนด หากประสงค์จะขอยกเลิกวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตอนุญาตให้ยกเลิกวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาอีกจำนวนตัว การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

3. การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ ไม่เกิน 15 วันทำการ

4. การลากิจส่วนตัว

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็น ไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้ แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่งได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลา พร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรก ที่มาปฏิบัติราชการ ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรแล้ว หากประสงค์จะลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ

5. การลาพักผ่อน

ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีงบประมาณหนึ่งได้ 10 วันทำการ เว้นแต่ข้าราชการดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือน ถ้าในปีใดข้าราชการผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วแต่ไม่ครบ 10 วันทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับ วันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน 20 วันทำการ สำหรับผู้ที่ได้รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธิในวันลาพักผ่อนสะสม รวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ ให้ข้าราชการที่ประจำการในต่างประเทศในเมืองที่กำลังพัฒนาซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาค แอฟริกา ลาตินอเมริกา และอเมริกากลาง หรือเมืองที่มีความเป็นอยู่ยากลำบาก เมืองที่มีภาวะ ความเป็นอยู่ไม่ปกติ และเมืองที่มีสถานการณ์พิเศษ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้เพิ่มขึ้นอีก 10 วันทำการ สำหรับวันลาตามข้อนี้มิให้นำวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไป ข้าราชการประเภทใดที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และมีวันหยุดภาคการศึกษา หากได้หยุดราชการตามวันหยุดภาคการศึกษาเกินกว่าวันลาพักผ่อนตามระเบียบนี้ ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนตามที่ กำหนดไว้ในส่วนนี้

6. การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือข้าราชการที่นับถือ ศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่า 60 วัน ข้าราชการที่ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาต ให้ลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้ว จะต้องอุปสมบทหรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายใน 10 วันนับแต่วันเริ่มลา และจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน 5 วันนับแต่วันที่ลาสิกขา หรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ทั้งนี้ จะต้องนับรวมอยู่ ภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตการลา ข้าราชการที่ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลา ไปประกอบพิธีฮัจย์และได้หยุดราชการไปแล้ว หากปรากฏว่ามีปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจย์ตามที่ขอลาไว้ เมื่อได้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติและขอยกเลิกวันลา

7. การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้าราชการที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง ส่วนข้าราชการที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับ การเตรียมพลให้ รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 48 ชั่วโมงนับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการ ตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกนั้นโดยไม่ต้องรอรับ คำสั่งอนุญาต และ ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานลาไปตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการชั้นตรง หรือหัวหน้าส่วน ราชการ ในกรณีที่ข้าราชการตามวรรคหนึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการชั้นตรงให้รายงานลาต่อรัฐมนตรี เจ้าสังกัด ถ้าเป็นหัวหน้าส่วนราชการให้รายงานลาต่อปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการชั้นตรง แล้วแต่กรณี เมื่อข้าราชการที่ลานั้นพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้ มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 7 วัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุ จำเป็น ปลัดกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการชั้นตรง หัวหน้าส่วนราชการ หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดตาม อาจขยายเวลาให้ได้แต่รวมแล้วไม่เกิน 15 วัน

8. การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ในประเทศหรือ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ ยกเว้นผู้ว่า ราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการชั้นตรง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

9. การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ให้เสนอ หรือจัดส่ง ใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อพิจารณาอนุญาต โดยถือปฏิบัติ ตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การส่งให้ข้าราชการไปทำ การซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ ข้าราชการที่ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่าง ประเทศที่มีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี เมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ให้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ภายใน 15 วัน นับแต่วันครบ กำหนดเวลาและให้รายงานผลเกี่ยวกับการลาไปปฏิบัติงานให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

10. การลาติดตามคู่สมรส

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาติดตามคู่สมรส ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ ไม่เกิน 2 ปี และในกรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลาต่อได้อีก 2 ปี แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 4 ปี ถ้าเกิน 4 ปีให้ลาออกจากราชการ การพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการลาติดตามคู่สมรส ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาต ให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ แต่เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลา ตามที่กำหนดในวรรคแรก และจะต้องเป็นกรณีที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติงาน ในต่างประเทศเป็นระยะเวลาติดต่อกัน ไม่ว่าจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในประเทศ เดียวกันหรือไม่ ข้าราชการที่ได้ลาติดตามคู่สมรสครบกำหนดระยะเวลาตามวรรคแรก ในระหว่างเวลา ที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศติดต่อกัน คราวหนึ่งแล้ว ไม่มีสิทธิขอลา ติดตามคู่สมรสอีก เว้นแต่คู่สมรสจะได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานประจำในประเทศไทย แล้วต่อมาได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศอีก จึงจะมีสิทธิขอลา ติดตามคู่สมรสตามวรรคแรกได้ใหม่

11. การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

ข้าราชการผู้ใดได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาไปฟื้นฟู สมรรถภาพด้านอาชีพครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน 12 เดือน ข้าราชการที่ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บจนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการเพราะเหตุอื่น นอกจากที่กำหนดในวรรคหนึ่ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแล้วเห็นว่ายังสามารถรับราชการต่อไปได้ หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตพิจารณาให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านอาชีพดังกล่าวครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน 12 เดือน ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามวรรคแรก ให้เสนอหรือ จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตพร้อมแสดงหลักฐานเกี่ยวกับ หลักสูตรที่ประสงค์จะลา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เพื่อพิจารณาอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการเพื่อไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีชา วิทยาภรณ์ (2559) ได้ศึกษากระบวนการแก้ไขปัญหานี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบมูลเหตุของปัญหานี้สิน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อมูลเหตุของปัญหาและการแก้ปัญหานี้สิน รวมถึงเพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกระบวนการแก้ไขปัญหานี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อมูลเหตุของปัญหาและการแก้ปัญหานี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการเกิดหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมูลเหตุ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ ได้แก่ เป็นหนี้เพราะผ่อนชำระบ้านที่ดินอยู่อาศัย เป็นหนี้เพราะต้องนำเงินไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต 2) ด้านค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการโดย เป็นหนี้เพราะการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นหนี้ จากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ค่านิยมทาง เศรษฐกิจ และ ค่านิยมทางสังคม 3) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การกินอาหารนอกบ้านหรูหรา และนำเงินไปใช้จ่ายเกี่ยวกับอบายมุข

พรรณนภา เพชรรัตน์ (2556) ได้ศึกษาปัญหานี้สินในระบบ พบว่ามีสาเหตุหลัก 4 ประการ คือ 1) หนี้ที่เกิดจากการประกอบอาชีพหรือ ทำธุรกิจ เป็นหนี้ที่เกิดจากผลประกอบการของธุรกิจไม่เป็นอย่างที่คาดหวัง อาจเกิดจากผลพวงวิกฤตเศรษฐกิจ ต้นทุนการผลิตหรือต้นทุนทางการเงินสูงขึ้น ภัยธรรมชาติ ภัยการเมือง ทำให้ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง 2) หนี้จากเหตุการณ์ไม่คาดคิด เป็นหนี้ที่เกิดจากผู้มีรายได้เพียงพอต่อการบริโภควันต่อวัน แต่มีเหตุการณ์ บางอย่างที่ทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพและขาดรายได้ เช่น เกิดอุบัติเหตุต้องทำให้เข้ารักษาตัว ทูพพลภาพ พิกัดหรือเจ็บป่วย บางครั้งเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว ทำให้ครอบครัวขาดเงินสดในทันที 3) หนี้จากผู้ไม่มีวินัยทางการเงิน เป็นหนี้ที่เกิดจากการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย ไม่รู้จักการตั้งงบประมาณการใช้จ่ายทำให้รายได้ ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้ในอนาคต 4) หนี้จากการหลงประพตติผิด เป็นหนี้ที่เกิดจากการเล่นการพนัน อบายมุข ดังนั้นเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหานี้สินในระบบด้วยวิธีขายฝากของเกษตรกรใน จังหวัดอุดรธานี จำเป็นต้องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการก่อหนี้ในระบบด้วยวิธีการขายฝาก ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขายฝาก และเมื่อเป็นหนี้แล้วส่งผลกระทบต่ออย่างไรกับผู้มีหนี้ ซึ่งจะช่วยให้ภาครัฐและ ผู้เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลสำหรับนำไปเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหานี้สินในระบบด้วยวิธีขายฝากต่อไป

วนิดา วิเศษภู่วรากร (2558) ได้ศึกษาเรื่องภาวะหนี้สินของข้าราชการหลังนโยบายเงินเดือน พ.ศ. 2556 : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาระหนี้สินและปัจจัยที่มีผลต่อภาระหนี้สินของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภาระหนี้สิน ทั้งก่อนและหลังนโยบายเงินเดือน

พ.ศ. 2556 ว่าภายหลังการดำเนินนโยบายเงินเดือน พ.ศ. 2556 พบว่าภาระหนี้สินของข้าราชการเปลี่ยนแปลงไป โดยข้าราชการส่วนใหญ่ที่มี ภาระหนี้สินเท่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 58.8 ในขณะที่ข้าราชการที่มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 32.2 และ ข้าราชการที่มีภาระหนี้สินลดลง มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 9.0 ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาระหนี้สินของ ข้าราชการ พบว่า 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทข้าราชการ 2) ปัจจัย ด้านครัวเรือน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับภาระหนี้สินของข้าราชการ แม้การขึ้นเงินเดือนจะทำให้ข้าราชการฯ มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะช่วยเพิ่ม ศักยภาพในการชำระหนี้สินของข้าราชการฯ แล้วการขึ้นเงินเดือนยังสามารถเพิ่มศักยภาพในการก่อหนี้ให้แก่ ข้าราชการตามหลักการบริหารสินเชื่อ 5C's ซึ่งสถาบันการเงินจะพิจารณาถึงความสามารถในการชำระหนี้ (Capacity) ของผู้กู้ โดยสถาบันการเงิน จะตรวจสอบความสามารถในการชำระหนี้ของผู้ขอกู้ว่ามีความสามารถที่ จะชำระหนี้ได้ตามที่กำหนดระยะเวลาหรือไม่ ดังนั้น หากข้าราชการยังมีเหตุผลและความจำเป็นในการก่อหนี้ ข้าราชการก็จะพร้อมที่จะก่อหนี้จนกระทั่งข้าราชการมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายดังกล่าวหรือไม่มีความต้องการก่อหนี้ดังกล่าวแล้ว

สาวิตรี รังสิภัทร์ และคณะ (2556) ได้ศึกษาการสังเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สิน : กรณีศึกษาครูภูมิปัญญาไทยในภาคกลาง โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ใช้แก้ปัญหาหนี้สินของครูภูมิปัญญาไทยในภาคกลาง และศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับนิสิตบัณฑิตเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ พบว่าสาเหตุของการเป็นหนี้ เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้สินด้วย การแก้ไขระดับบุคคลและครอบครัว ในระดับบุคคลแก้ไขโดยการวางแผนประกอบอาชีพด้วยความมานะอดทน ขยันขันแข็ง มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน วางแผนกำหนดระยะเวลาใช้คืนหนี้และพยายามทำตามแผนให้ได้ มีการนำหลักศาสนามาแก้ไขปัญหาหนี้สิน และหาทางเจรจาประนอมหนี้กับเจ้าหนี้โดยไม่ใช้วิธีการหนีหนี้ มีความยับยั้งชั่งใจในการซื้อของ วางแผนการใช้จ่ายบัตรเครดิต ส่วนระดับครอบครัว โดยให้สมาชิกในครอบครัวช่วยกันประหยัดและ ตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออก หารายได้เพิ่มเติมให้กับครอบครัว การจัดสรรการใช้จ่ายที่แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของสมาชิกในครอบครัว และเงินออม

สุชน ทิพย์ทิพากร (2559) ได้ศึกษาภาวะหนี้สินของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กรณีศึกษา : สถานประกอบการด้านสิ่งพิมพ์ ในจังหวัดนครปฐม โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุ ที่มา รูปแบบการก่อหนี้และวิธีชำระหนี้ รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาหนี้สินของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ด้านสิ่งพิมพ์ จากการวิจัยพบว่า หนี้สินของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ

ขนาดย่อม (SMEs) ด้านสิ่งพิมพ์เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ ได้แก่ ค่าครองชีพที่ปรับสูงขึ้นอย่างมาก หลังจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 300 บาทต่อวัน การคาดหมายถึงรายได้จากการทำงานในอนาคตโดยไม่ได้คำนึงถึงความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้นได้ ความไว้วางใจระหว่างพนักงานด้วยกันโดยรับ คำประกันการก่อหนี้ของเพื่อนร่วมงาน การแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในระยะ ยาว การผ่อนซื้อทรัพย์สินถาวรและสินค้ายืมผ่อน การช่วยเหลือครอบครัวเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน รวมถึง การใช้จ่ายเงินจำนวนมากเพื่อความสนุกสนานชั่วครู่ชั่วยาม โดยรูปแบบของการก่อหนี้แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การก่อหนี้ในระบบ เป็นการกู้ยืมกับสถาบันการเงิน ทั้งในรูปการทำสัญญากู้ยืม บัตร เงินสด บัตรสินเชื่อรูปแบบต่างๆ ในอัตราดอกเบี้ยและระยะเวลาตามที่ตกลงไว้ 2) การก่อหนี้นอกระบบ เป็นการกู้ยืมจากแหล่งเงินกู้ที่ไม่มีกฎหมายรองรับ ไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกันเหมือน การกู้ จากสถาบันการเงินในระบบ มีอัตราดอกเบี้ยสูงเพื่อชดเชยกับความเสี่ยงของการเกิดหนี้สูญ และ 3) การก่อหนี้ด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัว ได้แก่ การตั้งวงแชร์การให้ยืมเงินด้วยความเสนหา รวมทั้งใน ฐานะสมาชิกของ ครอบครัว

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าปัญหา หนี้ในสังคมไทยนั้นจะเป็นเรื่องใกล้ตัวมากขึ้นทุกที ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความ ง่ายของการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ อาชีพหรือฐานะในสังคมที่เอื้อต่อการเป็นหนี้ พฤติกรรมการใช้จ่ายที่ ฟูมเฟื่อยตามกระแสนิยม ส่งผลต่อการเป็นหนี้ งานวิจัยฉบับนี้ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับปัญหานี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้สามารถนำมาสร้างองค์ความรู้ได้ว่า ความต้องการและ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรีนั้น ประกอบด้วยสาเหตุและปัจจัยทางด้านใดบ้าง ทำให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของการเป็นหนี้และปัญหาที่ เกิดจากการเป็นหนี้ได้ ซึ่งจากความเข้าใจข้อมูลพื้นฐานนี้จะนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัย เพื่อเป็น แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดกรอบในการวิจัย และใช้เป็นเหตุผลสนับสนุนการพิสูจน์ สมมติฐาน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และกำหนดนโยบาย ในการ แก้ไขปัญหาการเป็นหนี้ของข้าราชการ ได้อย่างเหมาะสม และนอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้เพื่อเป็น แนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต สำหรับผู้ที่มีความสนใจเกี่ยวกับปัญหานี้ของข้าราชการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบ วิธีการดำเนินการวิจัย วิธีสร้างเครื่องมือ และวิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย ดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่อยู่ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี สาเหตุในการเลือกประชากรจากพื้นที่ดังกล่าว เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายของหน่วยงาน และหลากหลายสภาพแวดล้อมการทำงาน มีทั้งหมด 15 หน่วยงาน จำนวน 1,650 คน จึงเหมาะสมกับหัวข้องานวิจัยที่จะทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนข้าราชการแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี

ลำดับที่	หน่วยงานราชการ	จำนวนข้าราชการ(คน)
1.	เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน	74
2.	เทศบาลตำบลท่ามะขาม	86
3.	เทศบาลตำบลปากแพรก	122
4.	เทศบาลตำบลลาดหญ้า	70
5.	เทศบาลตำบลหนองบัว	67
6.	เทศบาลเมืองกาญจนบุรี	265
7.	องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี	535
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง	55
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน	33
10.	องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา	43
11.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า	92
12.	องค์การบริหารส่วนตำบลลาดหญ้า	67
13.	องค์การบริหารส่วนตำบลวังดัง	46
14.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	74
15.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้า	21
	รวม	1,650

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยมีระดับความเชื่อมั่นทางสถิติอยู่ที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนด
เป็น 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

แทนค่า $n =$ 1,650

$$= \frac{1,650}{1 + (1,650(0.05)^2)}$$

$$n = 321.95 \approx 350$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 321.95 คน โดยยอมรับความผิดพลาดของ การวิเคราะห์ผลไม่เกินร้อยละ 5 ทั้งนี้เพื่อความสะดวกและความแม่นยำในการสุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยเรื่องความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้การสุ่มตัวอย่างไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความครบถ้วนและครอบคลุม จะต้องดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิ โดยมีจำนวนประชากรตัวอย่างทั้งหมด 15 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 1,650 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างซึ่งหน่วยตัวอย่างในประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน การสุ่มตัวอย่างแบบนี้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยจากประชากรทั้งหมด ตามตารางที่

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนตัวอย่างข้าราชการแต่ละหน่วยงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ลำดับที่	หน่วยงานราชการ	จำนวนข้าราชการ (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1.	เทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน	74	16	4.5
2.	เทศบาลตำบลท่ามะขาม	86	18	5.2
3.	เทศบาลตำบลปากแพรง	122	26	7.4
4.	เทศบาลตำบลลาดหญ้า	70	15	4.2
5.	เทศบาลตำบลหนองบัว	67	14	4.1
6.	เทศบาลเมืองกาญจนบุรี	265	56	16.1
7.	องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี	535	113	32.4
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง	55	12	3.3
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน	33	7	2.0
10.	องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา	43	9	2.6
11.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า	92	20	5.6
12.	องค์การบริหารส่วนตำบลลาดหญ้า	67	14	4.1
13.	องค์การบริหารส่วนตำบลวังดัง	46	10	2.8
14.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	74	16	4.5
15.	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้า	21	4	1.3
	รวม	1,650	350	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการประมวลความคิดจาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีทั้งคำถามปลายปิด และปลายเปิด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 สอบถามปัจจัยด้านความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ส่วนที่ 3 สอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการดำเนินชีวิตของข้าราชการ

ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ย/เดือน และจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่อาศัยอยู่ร่วมกัน

ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ แบ่งความต้องการเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ และความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

ส่วนที่ 3 ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

ส่วนที่ 4 ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการดำเนินชีวิตของข้าราชการ ได้แก่ ท่านมีหนี้สิน/หรือเคยมีหนี้สินอยู่จำนวนประมาณเท่าไร การกู้ยืมเงินครั้งล่าสุดนี้เป็นการกู้เงินครั้งที่เท่าไรของท่านในรอบ 1 ปี สาเหตุของการกู้เงินในปัจจุบัน ท่านกู้เงินจากแหล่งใด ซึ่งวิเคราะห์ตามเกณฑ์คะแนนโดยเลือก 3 อันดับที่ข้าราชการตอบมากที่สุด โดยลำดับที่ 1 ให้ 3 คะแนน ลำดับที่ 2 ให้ 2 คะแนน ลำดับที่ 3 ให้ 1 คะแนน จากนั้นก็นำมาคำนวณคะแนนรวมและหาค่าเฉลี่ย และในอนาคตท่านมีแนวโน้มกู้ยืมเงินอีกหรือไม่

ส่วนที่ 5 ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ โดยตอบคำถามตามความจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นด้านความต้องการ และแรงจูงใจ

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความเนื้อหาของงานวิจัยคุณภาพของเครื่องมือ ความถูกต้องตามตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการในงานวิจัยและสามารถควบคุมได้ทั้งหมดของเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย ดีเลิศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร เลิศยังยศ และ ดร.ปริญญา หรุ่นโพธิ์ เพื่อพิจารณาถึงความสอดคล้อง ความครอบคลุมทั้งข้อความกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาของข้อความ การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- +1 คะแนน แน่ใจว่าคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 คะแนน แน่ใจว่าคำถามวัดได้ไม่เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence)

ดังนี้

$$\text{โดยใช่สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง โดยกำหนด IOC มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า

0.50

- R หมายถึง ค่าคะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้ตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญ
- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ หากพบว่าข้อความใดมีค่า IOC ระหว่าง 1.00-0.50 ถือว่า ข้อความนั้นมีคุณภาพและตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยสามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในงานวิจัยได้ ถ้าข้อความใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ถือว่า ข้อความที่สร้างขึ้นไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขให้

ข้อคำถามนั้นมีค่า IOC ตามเกณฑ์ ในงานวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC เท่ากับ 0.69 ถือว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. การตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของข้อมูลของแบบสอบถาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ($\alpha=0.05$) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยผลที่ได้จากการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามพบว่า Cronbach Alpha มีค่าเท่ากับ 0.899 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ควรได้ค่าสูงกว่า 0.7 (Davis, 1996) แบบสอบถามจึงจะสามารถนำไปใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด ให้กับข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำราทางวิชาการ องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

- 4.1. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้เกณฑ์ของ (กุดิณัฐ สุภาพร, 2558) ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

เมื่อได้ช่วงคะแนนดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดช่วงค่าเฉลี่ยและความหมาย ดังนี้

คะแนน	ระดับการให้ความสำคัญ
1.00-1.80	มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด
1.81-2.60	มีผลต่อการตัดสินใจน้อย
2.61-3.40	มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง
3.41-4.20	มีผลต่อการตัดสินใจมาก
4.21-5.00	มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด

4.2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นการวัดค่าแบบนามบัญญัติโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และทดสอบค่าความเข้มข้นความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คองติงเจนซี (Contingency Coefficient) ใช้สัญลักษณ์ C ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อทดสอบ

ค่าสถิติซึ่งเป็นสถิติซึ่งเป็นสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยทดสอบค่าความเข้มข้นความสัมพันธ์ใช้สถิติ Contingency Coefficient (C) และ $0 < C < 1$

ถ้า $C = 0$ แสดงว่าตัวแปร 2 ตัว เป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า C เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันมาก

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.646 + 0.085X_1 + 0.147X_2 + 0.132X_3 + 0.381X_4 + 0.120X_5$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.129X_1 + 0.173X_2 + 0.172X_3 + 0.400X_4 + 0.151X_5$$

โดยที่ Y = คุณภาพชีวิตของข้าราชการ

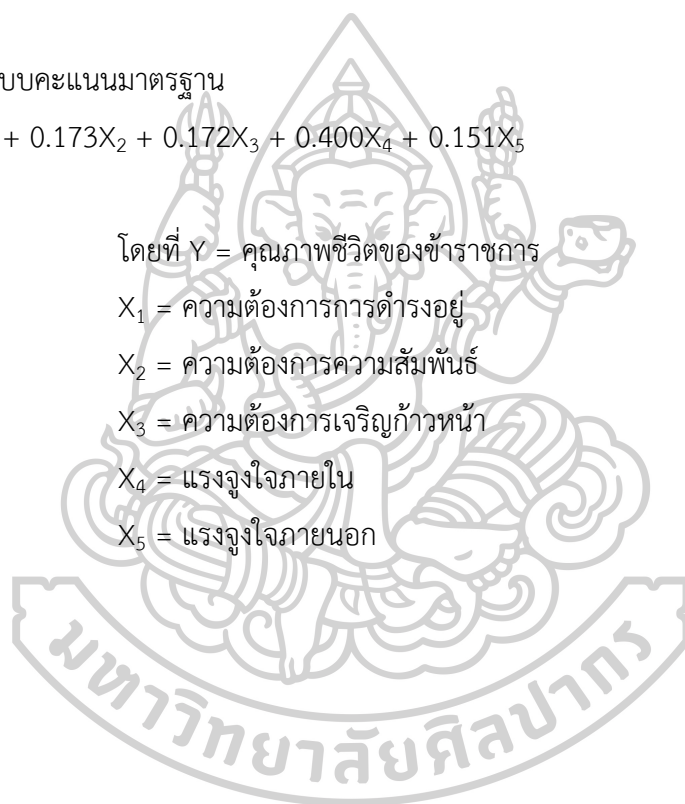
X_1 = ความต้องการการดำรงอยู่

X_2 = ความต้องการความสัมพันธ์

X_3 = ความต้องการเจริญก้าวหน้า

X_4 = แรงจูงใจภายใน

X_5 = แรงจูงใจภายนอก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากงานวิจัยเรื่อง “ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี” ผู้วิจัยได้สำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และได้วิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมด้านการดำเนินชีวิตของข้าราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยหลายตัวแปร (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครัวเรือนจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	259	74.00
ชาย	91	26.00
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 และเป็นเพศชายจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 – 30 ปี	108	30.86
31 – 40 ปี	151	43.14
41 – 50 ปี	57	16.29
51 – 60 ปี	34	9.71
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 รองลงมา อายุระหว่าง 18 – 30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.86 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.29 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 / ปวช. / ปวส.	43	12.29
ปริญญาตรี	260	74.29
สูงกว่าปริญญาตรี	47	13.43
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	225	64.29
สมรส/อยู่ด้วยกัน	90	25.71
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	35	10.00
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมามีสถานภาพสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 และมีสถานภาพสมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8,750 – 20,000 บาท	117	33.43
20,001 – 35,000 บาท	151	43.14
35,001 – 50,000 บาท	72	20.57
50,001 บาท ขึ้นไป	10	2.86
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 8,750 – 20,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.43 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 50,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.57 และมีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาศัยอยู่คนเดียว	50	14.29
1 – 3 คน	209	59.71
4 – 6 คน	85	24.29
7 คนขึ้นไป	6	1.71
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 1 – 3 คน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 59.71 รองลงมา มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 4 - 6 คน จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29 อาศัยอยู่คนเดียว จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และมีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 7 คนขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมด้านการดำรงชีวิตของข้าราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมด้านการดำรงชีวิตของข้าราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย จำนวนหนี้สินที่มีหรือเคยมี จำนวนครั้งในการกู้ยืมเงินในรอบปี สาเหตุของการกู้เงินในปัจจุบัน แหล่งกู้เงิน และความเป็นไปได้ที่จะกู้ยืมเงินในอนาคตจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนหนี้สินที่มีหรือเคยมี

จำนวนหนี้สินที่มีหรือเคยมี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 100,000 บาท	24	6.86
100,000 – 500,000 บาท	61	17.43
500,001 – 1,000,000 บาท	160	45.71
1,000,001 - 1,500,000 บาท	52	14.86
1,500,001 – 2,000,000 บาท	42	12.00
มากกว่า 2,000,000 บาทขึ้นไป	11	3.14
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีหนี้สินหรือเคยมีหนี้สิน 500,001 – 1,000,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมา มีหนี้สินหรือเคยมีหนี้สิน 100,000 – 500,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.43 มีหนี้สินหรือเคยมีหนี้สิน 1,000,001 – 1,500,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.86 มีหนี้สินหรือเคยมีหนี้สิน 1,500,001 – 2,000,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 มีหนี้สินหรือเคยมีหนี้สินต่ำกว่า 100,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86 และ มีหนี้สินหรือเคยมีหนี้สินมากกว่า 2,000,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนครั้งในการกู้ยืมเงินในรอบปี

จำนวนครั้งในการกู้ยืมเงินในรอบปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครั้งที่ 1	295	84.29
ครั้งที่ 2	24	6.86
ครั้งที่ 3	31	8.86
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กู้ยืมเงินในรอบปีเป็นครั้งที่ 1 จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 84.29 รองลงมา กู้ยืมเงินในรอบปีเป็นครั้งที่ 3 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86 และกู้ยืมเงินในรอบปีเป็นครั้งที่ 2 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาเหตุของการกู้เงินในปัจจุบัน

สาเหตุของการกู้เงินในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อชื้อยานพาหนะ	111	31.71
เพื่อชำระหนี้สินเดิม	70	20.00
เพื่อซื้อหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัย	66	18.86
เพื่ออุปโภค / บริโภค	36	10.29
เพื่อกิจกรรมนันทนาการ	27	7.71
เพื่อลงทุนในอาชีพเสริม เช่น ค้าขาย	19	5.43
เพื่อการศึกษาบุตรและ/หรือตนเอง	16	4.57
เพื่อการรักษาพยาบาล	5	1.43
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กู้ยืมเงินเพื่อชื้อยานพาหนะ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.71 รองลงมากู้ยืมเงินเพื่อชำระหนี้สินเดิม จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 กู้ยืมเงินเพื่อซื้อหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 กู้ยืมเงินเพื่ออุปโภค/บริโภค จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 กู้ยืมเงินเพื่อกิจกรรมนันทนาการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.71 กู้ยืมเงินเพื่อลงทุนในอาชีพเสริม เช่น ค้าขาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43 กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาบุตรและ/หรือตนเอง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.57 และกู้ยืมเงินเพื่อการรักษาพยาบาล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแหล่งกู้เงิน

แหล่งกู้เงิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธนาคารออมสิน	81	23.14
ธนาคารกรุงไทย	71	20.29
สหกรณ์ออมทรัพย์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	49	14.00
ธนาคารพาณิชย์อื่นๆ	48	13.71
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.)	42	12.00
ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.)	40	11.43
หนี้นอกระบบ	13	3.71

แหล่งกู้เงิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถาบันการเงินอื่นๆ เช่น ยูเมะพลัส อีออน	6	1.71
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กู้ยืมเงินจากธนาคารออมสิน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.14 รองลงมา กู้ยืมเงินจากธนาคารกรุงไทย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.29 กู้ยืมเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 กู้ยืมเงินจากธนาคารพาณิชย์อื่น ๆ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71 กู้ยืมเงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 กู้ยืมเงินจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 กู้ยืมเงินจากหนี้นอกระบบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.71 และ กู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินอื่น ๆ เช่น ยูเมะพลัส อีออน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความเป็นไปได้ที่จะกู้ยืมเงินในอนาคต

ความเป็นไปได้ที่จะกู้ยืมเงินในอนาคต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กู้	30	8.57
ไม่แน่ใจ	267	76.29
ไม่กู้	53	15.14
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มั่นใจว่าจะกู้ยืมเงินในอนาคตหรือไม่ จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 76.29 รองลงมาจะไม่กู้ยืมเงินในอนาคต จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.14 และจะกู้ยืมเงินในอนาคต จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า ผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตารางที่ 12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการดำรงอยู่

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างประหยัด	129 (36.86)	155 (44.29)	50 (14.29)	15 (4.29)	1 (0.29)	4.13	0.83	มาก
2. ท่านยึดถือหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต	166 (47.73)	133 (38.00)	35 (10.00)	9 (2.57)	7 (2.00)	4.26	0.89	มากที่สุด
3. ท่านยอมจ่ายเงินที่มากกว่า เพื่อแลกกับสินค้า/บริการที่มีมาตรฐานและปลอดภัย	146 (41.71)	155 (44.29)	36 (10.29)	12 (3.43)	1 (0.29)	4.24	0.79	มากที่สุด
4. ท่านเลือกซื้อประกันชีวิต/อัคคีภัย/ประกันรถยนต์ เพื่อลดความเสี่ยงในการดำรงชีวิต	159 (45.43)	143 (40.86)	34 (9.71)	11 (3.14)	3 (0.86)	4.27	0.83	มากที่สุด
5. ท่านมีการออมเงินในรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นเงินเก็บวัยเกษียณ เช่น LMF	152 (43.43)	146 (41.71)	35 (10.00)	15 (4.29)	2 (0.57)	4.23	0.84	มากที่สุด

RTF เงินฝากประจำ ประกันชีวิตแบบ สะสมทรัพย์ เป็นต้น								
รวม						4.23	0.36	มาก ที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการการดำรงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดค่า ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการเลือกซื้อประกันชีวิต/อัครคิภัย/ประกันรถยนต์เป็นการลดความเสี่ยงในการดำรงชีวิต สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ยึดถือหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.26$ S.D. = 0.89) ยอมจ่ายเงินที่มากกว่าเพื่อแลกกับสินค้า/บริการที่มีมาตรฐานและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.79) มีการออมเงินในรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นเงินเก็บในวัยเกษียณ เช่น LMF RTF เงินฝากประจำ ประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.84) และใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างประหยัด ($\bar{X} = 4.13$ S.D. = 0.83) ตามลำดับ ทั้งนี้ ทั้งห้าข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นเรื่องใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างประหยัดซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า $\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.36 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 12

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการความสัมพันธ์

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านมักไปงาน เลี้ยงสังสรรค์กับ เพื่อนๆอย่าง สม่ำเสมอ	98 (28.00)	158 (45.14)	65 (18.57)	23 (6.57)	6 (1.71)	3.91	0.94	มาก
2.ท่านต้องออกงาน ของคนรู้จักทาง สังคมอยู่บ่อยครั้ง เช่น งานแต่ง งาน	117 (33.43)	149 (42.57)	48 (13.71)	23 (6.57)	13 (3.71)	3.95	1.03	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บวช งานบุญ								
3.ท่านต้องการมี สินทรัพย์/ หลักประกันต่างๆ เป็นของตนเอง	128 (36.57)	129 (36.86)	65 (18.57)	22 (6.29)	6 (1.71)	4.00	0.98	มาก
4.ตำแหน่งหน้าที่การ ทำงานทำให้ท่าน ต้องเป็นฝ่ายดูแลผู้ที่ อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่ บ่อยครั้ง	111 (31.71)	151 (43.14)	58 (16.57)	20 (5.71)	10 (2.86)	3.95	0.98	มาก
5.ท่านมีความจำเป็น ที่ต้องใช้จ่ายเพื่อเป็น การเลี้ยงตอบแทน ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ บ่อยครั้ง	123 (35.14)	152 (43.43)	40 (11.43)	26 (7.43)	9 (2.57)	4.01	1.00	มาก
	รวม					3.97	0.40	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายเพื่อเป็นการเลี้ยงตอบแทน ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้ง สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 1.00) รองลงมา คือ ต้องการมีสินทรัพย์/หลักประกันต่างๆเป็นของตนเอง ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.98) ต้องออกงานของคนรู้จักทางสังคมอยู่บ่อยครั้ง เช่น งานแต่ง งานบวช งานบุญ ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 1.03) ตำแหน่งหน้าที่การทำงานทำให้ท่านต้องเป็นฝ่ายดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 0.98) และมักไปงานเลี้ยงสังสรรค์กับเพื่อนๆอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 0.94) ตามลำดับ ทั้งนี้ทั้งห้าข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า $\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.40 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 13

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านมีความ ต้องการที่จะพัฒนา ตนเอง เช่น ศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	116 (33.14)	141 (40.29)	58 (16.57)	19 (5.43)	16 (4.57)	3.92	1.06	มาก
2.ท่านมีความ ต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรมในการ ทำงาน ซึ่งจะเพิ่ม โอกาสในการ ก้าวหน้าในหน้าที่ การงานที่เป็นอยู่	116 (33.14)	144 (41.14)	62 (17.71)	19 (5.43)	9 (2.57)	3.97	0.98	มาก
3.ท่านมีความ ต้องการที่จะ เสริมสร้างบุคลิกภาพ ให้พร้อมต่อ ความสำเร็จที่กำลัง เกิดขึ้น	93 (26.57)	156 (44.57)	68 (19.43)	23 (6.57)	10 (2.86)	3.85	0.98	มาก
4.ท่านมีความ ต้องการที่จะพัฒนา ตนเองด้านการเป็น ผู้นำที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	125 (35.71)	131 (37.43)	56 (16.00)	28 (8.00)	10 (2.86)	3.95	1.05	มาก
5.ท่านมีความ ต้องการที่จะสร้าง ความน่าเชื่อถือและ	98 (28.00)	167 (47.71)	62 (17.71)	21 (6.00)	2 (0.57)	3.97	0.87	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เป็นที่เคารพต่อคน รอบข้าง								
รวม						3.93	0.37	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ให้มากขึ้น สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.98) รองลงมา คือ ต้องการที่จะสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นที่เคารพต่อคนรอบข้าง ($\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.87) ต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้านการเป็นผู้นำที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 1.05) มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.92$ S.D. = 1.06) และมีความต้องการที่จะเสริมสร้างบุคลิกภาพให้พร้อมต่อความสำเร็จที่กำลังจะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.98) ตามลำดับ ทั้งนี้ทั้งห้าข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า $\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.37 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 14

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจภายใน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านมักจะใช้จ่าย เฉพาะความจำเป็น ในชีวิตประจำวัน เท่านั้น	119 (34.00)	134 (38.29)	58 (16.57)	30 (8.57)	9 (2.57)	3.93	1.04	มาก
2.ท่านมักจะใช้จ่าย ตามความต้องการ ของท่านโดยไม่ คำนึงถึงรายรับแต่ละ เดือน	141 (40.29)	132 (37.71)	44 (12.57)	25 (7.14)	8 (2.29)	4.07	1.01	มาก
3.ท่านมักจะใช้จ่าย ตามความสนใจของ ตนเองเท่านั้น	116 (33.14)	145 (41.43)	52 (14.86)	33 (9.43)	4 (1.14)	3.96	0.98	มาก
4.ท่านมักใช้จ่ายตาม ความคิดเห็นอัน สมควรของตนเอง เสมอ	140 (40.00)	132 (37.71)	50 (14.29)	23 (6.57)	5 (1.43)	4.08	0.96	มาก
5.ท่านมักเกิดความ พึงพอใจเสมอเมื่อได้ ซื้อสินค้า/บริการ ตามความต้องการ ของตนเอง	129 (36.86)	155 (44.29)	40 (11.43)	23 (6.57)	3 (0.86)	4.10	0.90	มาก
รวม						4.03	0.44	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจภายใน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มักเกิดความพึงพอใจเสมอเมื่อได้ซื้อสินค้า/บริการตามความต้องการของตนเอง สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.10$ S.D. = 0.90) รองลงมา คือ มักใช้จ่ายตามความคิดเห็นอันสมควรของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.96) มักจะใช้จ่ายตามความต้องการของท่านโดยไม่คำนึงถึงรายรับแต่ละเดือน ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 1.01) มักจะใช้จ่ายตามความสนใจของตนเองเท่านั้น ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.98) และมักจะใช้จ่ายเฉพาะความจำเป็นในชีวิตประจำวันเท่านั้น ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 1.04) ตามลำดับ ทั้งนี้ทั้งห้าข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า $\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.44 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 15

ตารางที่ 16 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจภายนอก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.เพื่อนร่วมงานและคนใกล้ชิดมีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน	118 (33.71)	161 (46.00)	43 (12.29)	26 (7.43)	2 (0.57)	4.05	0.90	มาก
2.สื่อสังคมต่างๆ มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน	130 (37.14)	131 (37.43)	49 (14.00)	30 (8.57)	10 (2.86)	3.97	1.06	มาก
3.ดารา/นักร้อง/Net idol มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน	136 (38.86)	137 (39.14)	47 (13.43)	21 (6.00)	9 (2.57)	4.06	1.00	มาก
4.การโฆษณา/รีวิวสินค้า อาหารสถานที่ท่องเที่ยว ในสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน	130 (37.14)	144 (41.14)	38 (10.86)	30 (8.57)	8 (2.29)	4.02	1.02	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5.กระแสละคร/ ภาพยนตร์ มีอิทธิพล ต่อการใช้จ่ายของ ท่าน	122 (34.86)	148 (42.29)	43 (12.29)	31 (8.86)	6 (1.71)	4.00	0.99	มาก
รวม						4.02	0.43	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจภายนอก โดยรวม ระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ดารา/นักร้อง/Net idol มีอิทธิพลต่อการใช้จ่าย สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.06$ S.D. = 1.00) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานและคนใกล้ชิดมีอิทธิพลต่อการใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.90) การโฆษณา/รีวิวลสินค้า อาหาร สถานที่ท่องเที่ยว ในสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อการใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 1.02) กระแสละคร/ภาพยนตร์ มีอิทธิพลต่อการใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.99) และสื่อสังคมต่างๆ มีอิทธิพลต่อการใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.97$ S.D. = 1.06) ตามลำดับ ทั้งนี้ทั้งห้าข้อระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า $\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.43 ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 16

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ สามารถแบ่งออกได้เป็น 10 ข้อ ผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านคิดว่าการ ประกอบอาชีพ ข้าราชการก่อให้เกิด ความมั่นคงในชีวิต	130 (37.14)	143 (40.86)	49 (14.00)	19 (5.43)	9 (2.57)	4.05	0.98	มาก
2.รายได้ของ ข้าราชการเพียงพอ ต่อการดำรง ชีวิตประจำวันของ ท่าน	155 (44.29)	131 (37.43)	42 (12.00)	14 (4.00)	8 (2.29)	4.17	0.95	มาก
3.สวัสดิการของ ข้าราชการสามารถ ตอบสนองความ ต้องการของท่านได้ อย่างเหมาะสม เพียงพอ	127 (36.29)	151 (43.14)	50 (14.29)	18 (5.14)	4 (1.14)	4.08	0.90	มาก
4.ด้านค่าชดเชยและ การสนับสนุนค่า รักษาพยาบาลมี ความเหมาะสมทั้ง ของตนเองและ ครอบครัว	152 (43.43)	132 (37.71)	47 (13.43)	15 (4.29)	4 (1.14)	4.18	0.90	มาก
5.ถึงแม้ท่านมีภาระ ใช้จ่ายหลายอย่าง แต่คุณภาพชีวิต โดยรวมของท่าน	145 (41.43)	147 (42.00)	35 (10.00)	20 (5.71)	3 (0.89)	4.17	0.89	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เป็นไปในทางที่ดี								
6.ท่านพบว่ารายได้ ของข้าราชการอย่าง เดียว ไม่เพียงพอต่อ ความต้องการใน ชีวิตประจำวัน	133 (38.00)	155 (44.29)	45 (12.86)	15 (4.29)	2 (0.57)	4.15	0.84	มาก
7.การเป็นหนี้ สามารถสร้าง ทรัพย์สินของท่านได้ เช่น การทำสินเชื่อที่ อยู่อาศัย, สินเชื่อ รถยนต์ เป็นต้น	146 (41.71)	133 (38.00)	45 (12.86)	17 (4.86)	9 (2.57)	4.11	0.98	มาก
8.การเป็นหนี้ไม่ได้ ส่งผลให้คุณภาพชีวิต ของท่านแย่ลง	151 (43.14)	132 (37.71)	49 (14.00)	9 (2.57)	9 (2.57)	4.16	0.94	มาก
9.การเป็นหนี้ทำให้ สภาพคล่องทาง การเงินของท่านด้อย ลง	143 (40.86)	139 (39.71)	42 (12.00)	18 (5.14)	8 (2.29)	4.12	0.96	มาก
10.ท่านไม่พึงพอใจ กับการใช้ชีวิต โดย ยังคงมีภาระหนี้สิน อยู่	140 (40.00)	141 (40.29)	48 (13.71)	15 (4.29)	6 (1.71)	4.13	0.92	มาก
รวม						4.13	0.31	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.13$ S.D. = 0.31) ระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ค่าชดเชยและการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมทั้งของตนเองและครอบครัว สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 1.00) รองลงมา คือ รายได้ของข้าราชการเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน ($\bar{X} = 4.17$ S.D. = 0.95) ถึงแม้มีภาระใช้จ่ายหลายอย่าง แต่คุณภาพชีวิตโดยรวมเป็นไปในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.17$ S.D. = 0.89) การเป็นหนี้ไม่ได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของท่านแย่ลง ($\bar{X} = 4.16$ S.D. = 0.94) รายได้ของข้าราชการอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อความต้องการในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.84) มีความไม่พึงพอใจกับการใช้ชีวิตโดยยังคงมีภาระหนี้สินอยู่ ($\bar{X} = 4.13$ S.D. = 0.92) การเป็นหนี้ทำให้สภาพคล่องทางการเงินด้อยลง ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 0.96) การเป็นหนี้สามารถสร้างทรัพย์สินได้ เช่น การทำสินเชื่อที่อยู่อาศัย สินเชื่อรถยนต์ ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.98) สวัสดิการของข้าราชการสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.90) และการประกอบอาชีพข้าราชการก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.98) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 17

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยหลายตัวแปร (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter

โดยกำหนดให้ $Y =$ คุณภาพชีวิตของข้าราชการ $X_1 =$ ความต้องการการดำรงอยู่ $X_2 =$ ความต้องการความสัมพันธ์ $X_3 =$ ความต้องการเจริญก้าวหน้า $X_4 =$ แรงจูงใจภายใน และ $X_5 =$ แรงจูงใจภายนอก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความต้องการการดำรงอยู่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ($\beta = 0.129$, $p < 0.01$) ความต้องการความสัมพันธ์ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ($\beta = 0.173$, $p < 0.01$) ความต้องการเจริญก้าวหน้าส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ($\beta = 0.172$, $p < 0.01$) แรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ($\beta = 0.400$, $p < 0.01$) และแรงจูงใจภายนอกส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ($\beta = 0.151$, $p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ได้กำหนดขึ้น ทั้งนี้สมการถดถอยดังกล่าวมีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 50.85%

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความต้องการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

Path	β	S.E.	Sig.
ความต้องการการดำรงอยู่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	0.129	0.033	0.01
ความต้องการความสัมพันธ์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	0.173	0.030	0.01
ความต้องการเจริญก้าวหน้าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	0.172	0.032	0.01

* $R^2 = 0.515$, $AR^2 = 0.508$, Significant Level = 0.05

จากตารางที่ 18 ผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการ 3 ด้าน คือ ความต้องการการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเจริญก้าวหน้า ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานในครั้งนี

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

Path	β	S.E.	Sig.
แรงจูงใจภายในส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	0.400	0.028	0.01
แรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	0.151	0.027	0.01

* $R^2 = 0.515$, $AR^2 = 0.508$, Significant Level = 0.05

จากตารางที่ 19 ผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานในครั้งนี

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความต้องการ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน		ผลการศึกษา
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยด้านความต้องการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	ยอมรับสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการที่อยู่ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี จำนวน 350 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29 มีสถานภาพโสด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 1 – 3 คน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 59.71

พฤติกรรมด้านการดำรงชีวิตของข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหนี้สินหรือเคยมีหนี้สิน 500,001 – 1,000,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 กู้ยืมเงินในรอบปีเป็นครั้งที่ 1 จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 84.29 กู้ยืมเงินเพื่อซื้อยานพาหนะ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 31.71 กู้ยืมเงินจากธนาคารออมสิน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.14 ส่วนใหญ่ไม่มั่นใจว่าจะกู้ยืมเงินในอนาคตหรือไม่ จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 76.29

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการการดำรงอยู่ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าการเลือกซื้อประกันชีวิต/อค์ศิภัย/ประกันรถยนต์เป็นการลดความเสี่ยงในการดำรงชีวิต สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.27 S.D. = 0.83) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการความสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามี ความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายเพื่อเป็นการเลี้ยงตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บ่อยครั้ง สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.01 S.D. = 1.00) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมในการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ให้มากขึ้น สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.97 S.D. = 0.98)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งด้านแรงจูงใจภายในผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มักเกิดความพึงพอใจเสมอเมื่อได้ซื้อสินค้า/บริการตามความต้องการของตนเอง สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.10 S.D. = 0.90) และด้านแรงจูงใจภายนอกผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ดารา/นักร้อง/Net idol มีอิทธิพลต่อการใช้จ่าย สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.06 S.D. = 1.00)

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ค่าชดเชยและการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมทั้งของตนเองและครอบครัว สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.18 S.D. = 1.00)

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยหลายตัวแปร (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter

โดยกำหนดให้ Y = คุณภาพชีวิตของข้าราชการ X_1 = ความต้องการการดำรงอยู่ X_2 = ความต้องการความสัมพันธ์ X_3 = ความต้องการเจริญก้าวหน้า X_4 = แรงจูงใจภายใน และ X_5 = แรงจูงใจภายนอก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยด้านความต้องการ 3 ด้าน คือ ความต้องการการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเจริญก้าวหน้า มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านความต้องการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ 2) แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ได้กำหนดขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งได้อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาด้านความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยรวม ข้าราชการมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการต้องการอันดับแรกคือ ด้านความต้องการดำรงอยู่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และสุดท้ายคือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ในขณะที่ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการพื้นฐานที่

ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่บางอย่างเกิดจากการเรียนรู้เองหลังจากเติบโต ความต้องการที่ติดตัวมาแต่กำเนิดเป็นความต้องการเกี่ยวกับการตอบสนองต่อความต้องการของร่างกายที่ประกอบด้วยอาหารที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อรักษาชีวิต ส่วนความต้องการที่ผู้บริโภคเรียนรู้เองภายหลังคือ ความต้องการที่เกิดจากสภาวะทางจิตวิทยาของผู้บริโภคและจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมถึงความต้องการมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียง ความรัก ความพอใจ อำนาจ และความต้องการเรียนรู้ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1970) โดยมีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ของ ศิริพรรณ รักษาภักดี (2554) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตของบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับอัตภาพ อยู่ในกรอบและระเบียบแบบแผนวัฒนธรรมที่ดั่งตามมาตรฐานที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

2. ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยรวม ข้าราชการมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจด้านแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอกเนื่องจากแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วน ภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้ารนำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบ กิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (ฐิตารีย์ กาญจนสมศักดิ์, 2558)

และสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClland (Van Wyk, 2011) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement; (nACH)) เป็นความต้องการที่ต้องการงานที่ท้าทาย

มีการแข่งขัน พร้อมรับความผิดหวังที่สูง ข่านานู ขบวนการของการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และพร้อมเผชิญกับความล้มเหลวสำหรับความต้องการ ความผูกพัน (need for affiliation ; (nAFF)) เป็นความต้องการ ที่ต้องการความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานโดยพยายามที่จะสร้างและรักษาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีตลอดการทำงาน และความต้องการอำนาจ (need for power ; (nPOW)) เป็นความต้องการที่ ต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่น โดยให้คนอื่นยอมรับ อีกทั้งต้องการเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ ให้เกิดการ ยอมรับ และยกย่อง ว่าตนเองได้ทำงาน ประสพผลสำเร็จ

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการเป็นอันดับแรก คือ ค่าชดเชยและการสนับสนุนการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมทั้งของตนเองและครอบครัว รองลงมาคือ รายได้ของข้าราชการเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และ ถึงแม้มีภาระใช้จ่ายหลายอย่าง แต่คุณภาพชีวิตโดยรวมเป็นไปในทางที่ดี ลำดับสุดท้ายคือ การประกอบอาชีพข้าราชการ ก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพรรณ รักษาภักดี (2554) ที่ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิต ว่าชีวิตของบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับอัตภาพ อยู่ในกรอบและระเบียบแบบแผนวัฒนธรรมที่ดิงามตามมาตรฐานที่ยอมรับ ของสังคม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาดตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

และยังสอดคล้องกับการให้ความหมายของ อารดา ธีระเกียรติกำจร (2554) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ความพึงพอใจและการรับรู้สถานะในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมด้านสุขภาพร่างกายและด้านจิตใจ

จากผลการศึกษา ปัจจัยด้านความต้องการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการทั้ง 3 ประกอบด้วย ความต้องการการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเจริญก้าวหน้าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีชา วิทยาภรณ์ (2559) ได้ศึกษากระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบมูลเหตุของปัญหาหนี้สิน ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อมูลเหตุของปัญหาและการแก้ปัญหาหนี้สิน รวมถึงเพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อมูลเหตุของปัญหาและการแก้ปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการเกิดหนี้สินของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษามีมูลเหตุ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ ได้แก่ เป็นหนี้เพราะผ่อนชำระบ้านที่ดินอยู่อาศัย เป็นหนี้เพราะต้องนำเงินไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต 2) ด้านค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการโดย เป็นหนี้เพราะการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นหนี้ จากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ค่านิยมทาง เศรษฐกิจ และ ค่านิยมทางสังคม 3) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การกินอาหารนอกบ้านหรูหรา และนำเงินไปใช้จ่ายเกี่ยวกับอบายมุข

นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับ พรรณนภา เพชรรัตน์ (2556) ได้ศึกษาปัญหาหนี้นอกระบบพบว่าสาเหตุหลัก 4 ประการ คือ 1) หนี้ที่เกิดจากการประกอบอาชีพหรือ ทำธุรกิจ เป็นหนี้ที่เกิดจากผลประกอบการของธุรกิจไม่เป็นอย่างที่คาดหวัง อาจเกิดจากผลพวงวิกฤตเศรษฐกิจ ต้นทุนการผลิตหรือต้นทุนทางการเงินสูงขึ้น ภัยธรรมชาติ ภัยการเมือง ทำให้ผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง 2) หนี้จากเหตุการณ์ไม่คาดคิด เป็นหนี้ที่เกิดจากผู้มีรายได้เพียงพอต่อการบริโภควันต่อวัน แต่มีเหตุการณ์ บางอย่างที่ทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพและขาดรายได้ เช่น เกิดอุบัติเหตุต้องทำให้เข้ารักษาตัว ทูพพลภาพ พิกัดหรือเจ็บป่วย บางครั้งเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว ทำให้ครอบครัวขาดเงินสดในทันที 3) หนี้จากผู้ไม่มีวินัยทางการเงิน เป็นหนี้ที่เกิดจากการใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย ไม่รู้จักการตั้งงบประมาณการใช้จ่ายทำให้รายได้ ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้ในอนาคต 4) หนี้จากการหลงประพฤติดิต เป็นหนี้ที่เกิดจากการเล่นการพนัน อบายมุข ดังนั้นเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไข และป้องกันปัญหาหนี้นอกระบบด้วยวิธีขายฝากของเกษตรกรใน จังหวัดอุดรธานี จำเป็นต้องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการก่อหนี้นอกระบบด้วยวิธีการขายฝาก ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขายฝาก และเมื่อเป็นหนี้แล้วส่งผลกระทบต่ออย่างไรกับผู้มีหนี้ ซึ่งจะช่วยให้ภาครัฐและ ผู้เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลสำหรับนำไปเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบด้วยวิธีขายฝากต่อไป

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี รังสิภัทร์ และคณะ (2556) ได้ศึกษาการสังเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหานี้สิน : กรณีศึกษาครูภูมิปัญญาไทยในภาคกลางพบว่าสาเหตุของการเป็นหนี้ เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา วิทยากรณ์ (2559) ที่ได้ศึกษากระบวนการแก้ไขปัญหานี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ด้านความต้องการ เป็นหนี้เพราะผ่อนชำระบ้านที่ดินอยู่อาศัย เป็นหนี้เพราะต้องนำเงินไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมด้านการดำรงชีวิตของข้าราชการ พบว่าแหล่งที่มาของเงินกู้ส่วนใหญ่เป็นธนาคารของภาครัฐคือ ธนาคารออมสิน รองลงมาคือธนาคารกรุงไทย ซึ่งเป็นสถาบันการเงินอื่นที่ไม่ใช่แหล่งเงินกู้จากหน่วยงานที่ข้าราชการสังกัด จึงเสนอให้หน่วยงานราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการจัดสรรเงินกู้ยืมเพื่อช่วยเหลือข้าราชการในสังกัดตนเองในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกกว่าสถาบันการเงินอื่น หรือจัดทำ Memorandum of Understanding (MOU) เอกสารหนังสือบันทึกข้อตกลงกับสถาบันการเงิน เพื่อเป็นทางเลือกแก่พนักงานในสังกัดตนเอง ในการเลือกใช้สินเชื่อสวัสดิการตามความเหมาะสมของแต่ละประเภทสินเชื่อ รวมถึงตกลงการใช้อัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่พนักงาน ทั้งนี้ต้องมีการคัดกรองความจำเป็นในการให้สวัสดิการนี้ด้วยเช่นกัน

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมด้านการดำรงชีวิตของข้าราชการ จำนวนหนี้สินที่มีอยู่หรือเคยมีส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 500,001 – 1,000,000 บาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้ต่อเดือนของข้าราชการ จึงเสนอให้ข้าราชการจัดสรรเงินเดือนที่ได้รับหลังจากหักผ่อนชำระหนี้สินทั้งหมดของแต่ละเดือน แบ่งไว้เพื่อเป็นการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต และแบ่งไว้เพื่อเป็นการออมเงิน สำหรับสำรองเงินไว้ใช้ยามฉุกเฉินหรือเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาเรื่อง ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการศึกษาความต้องการและปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่ต้องการทำวิจัยครั้งต่อไป สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการดำเนินการต่อไปนี้

1. ควรศึกษาถึงแนวทางการแก้ปัญหาของข้าราชการ ด้านคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นแนวทางในการปรับตัวของข้าราชการในการดำเนินชีวิต

2. ควรศึกษาถึงความต้องการด้านอื่นๆ เพื่อให้ได้ผลความต้องการที่แท้จริง และนำมาวิเคราะห์สาเหตุได้อย่างถูกต้องแม่นยำต่อการส่งผลด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

3. เนื่องจากงานวิจัยนี้ศึกษาความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จึงควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการในเขตอื่นๆหรือหน่วยงานอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบกับผลของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

รายการอ้างอิง

- Davies, M. N., Banyard, P., Norman, C., & Winder, B. (2010). *Essential Psychology: A Concise Introduction*: SAGE.
- Davis, D. (1996). *Business Research for Decision Making* (4th ed.). Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Maslow, A. H., Frager, R., Fadiman, J., McReynolds, C., & Cox, R. (1970). *Motivation and personality* (Vol. 2): Harper & Row New York New York.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological science*, 9(5), 331-339.
- Van Wyk, C. (2011). *Evaluating motivational levels of employees in a contemporary South African organisation*.
- ไพรัช สร้างถิ่น. (2559). ประมวลกฎหมายระเบียบปฏิบัติคำสั่งหนังสือสั่งการเกี่ยวกับเงินสวัสดิการ (5 ed.): ม.ป.ท.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). พฤติกรรมผู้บริโภค. วิ.พรีนซ์จำกัด: กรุงเทพฯ.
- จิตาวิทย์ กาญจนสมศักดิ์. (2558). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลถึงความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารในระบบควมรวมกิจการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีชา วิทยากร. (2559). กระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เผไทชิต เอกจริยกร. (2554). ปัญหาหนี้ในระบบในสังคมไทย. วารสารราชบัณฑิตยสถาน, 36(1), 14-30.
- พรพิมล ปฐมศักดิ์. (2555). สบายใจ...แม้มีหนี้: เนชั่นบุ๊คส์.
- พรรณณา เพชรรัตน์. (2556). ปัญหาหนี้ในระบบ. คณะสังคมศาสตร์ สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิมพ์ หิรัญกิตติ. (2558). ค่านิยมกับพฤติกรรมการบริโภคของคนไทย. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 1(1).
- ภูติณัฐ สุภาพร. (2558). การรับรู้ภาพลักษณ์ด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัท แสงโสม จำกัด ของผู้ที่พักอาศัยในบริเวณตำบลหอมเกร็ด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วนิดา วิศิษฐ์วารกร. (2558). ภาระหนี้สินของข้าราชการหลังนโยบายเงินเดือน พ. ศ. 2556: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. *Veridian e-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ฉบับ International Humanities, Social Sciences and arts*, 8(1), 515-529.

- วารกรณ์ สามโกเศศ. (2556). เป็นหนี้ อย่างไรให้มีความสุข: บริษัท ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชั่น จำกัด.
- วารคณา ชับช้อน. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะ บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ.
- วันชัย มีชาติ. (2556). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาพัฒนานโยบายการยุติธรรมเพื่อแก้ปัญหาหนี้ในระบบ (Vol. 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2556). ปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสังหาริมทรัพย์. บริษัท อินเทลลิเจนท์ มัลติมีเดีย จำกัด.
- วิชาน เจริญผล. (2560). ไทยพาณิชย์แนะกลยุทธ์มัดใจผู้บริโภค 4.0. Retrieved from <https://www.posttoday.com/finance/news/499381>
- วุฒิ สุขเจริญ. (2555). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: จี พี ไชเบอร์พริ้นท์.
- ศิริพรรณ รักษาภักดี. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราวัยทองนิเวศน์ = Quality of life among the elderly in Wai Thong Nivet Home.
- ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2560). การบริหารหนี้สิน. Retrieved from <https://www.1213.or.th/th/moneymgt/debtmgmt/Pages/debtmgmt.aspx>
- ศูนย์ช่วยเหลือลูกหนี้และประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม กระทรวงยุติธรรม. (2554). คู่มือประชาชนเพื่อช่วยเหลือลูกหนี้ที่ไม่ได้รับความยุติธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สาวิตรี รังสิภัทร์ และคณะ. (2556). สาเหตุการเป็นหนี้สิน และแนวทางแก้ไข เพื่อการประกอบอาชีพของนิสิตบัณฑิตสาขาส่งเสริมการเกษตร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สำนักกฎหมาย สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง. (2554). การศึกษาแนวทางการใช้มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลและแก้ไขปัญหาเจ้าหนี้นอกระบบ. กรุงเทพฯ: สำนักกฎหมาย สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556). พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2500 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2556. Retrieved from <http://www.thongthinlaws.com/2010/12/2500-8-2556.html>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). สถิติรายได้และรายจ่ายของครัวเรือน. Retrieved from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/08.aspx>
- สำนักสถิติพยากรณ์, ส. (2556). การสำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2555. Retrieved from www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/รายได้รายจ่ายครัวเรือน/ภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ.aspx
- สุชน ทิพย์ทิพากร. (2559). ภาวะหนี้สินของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กรณีศึกษา: สถานประกอบการด้านสิ่งพิมพ์ในจังหวัดนครปฐม. *Veridian e-Journal* ฉบับ

ภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ ฉบับ *International Humanities, Social Sciences and arts*, 9(2), 1276-1292.

สุทธิพงษ์ บุญผดุง. (2558). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่น โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะ ที่ 1).

สุรางค์รัตน์ จำเียรพล. (2557). หนี้นอกระบบกับความเป็นธรรมของสังคม. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค (Vol. 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารดา ชีระเกียรติกำจร. (2554). คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสุเทพ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่.

Veridian E-Journal, Silpakorn University, 4(2), 1-19.





แบบสอบถาม

เรื่อง “ความต้องการและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี”

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

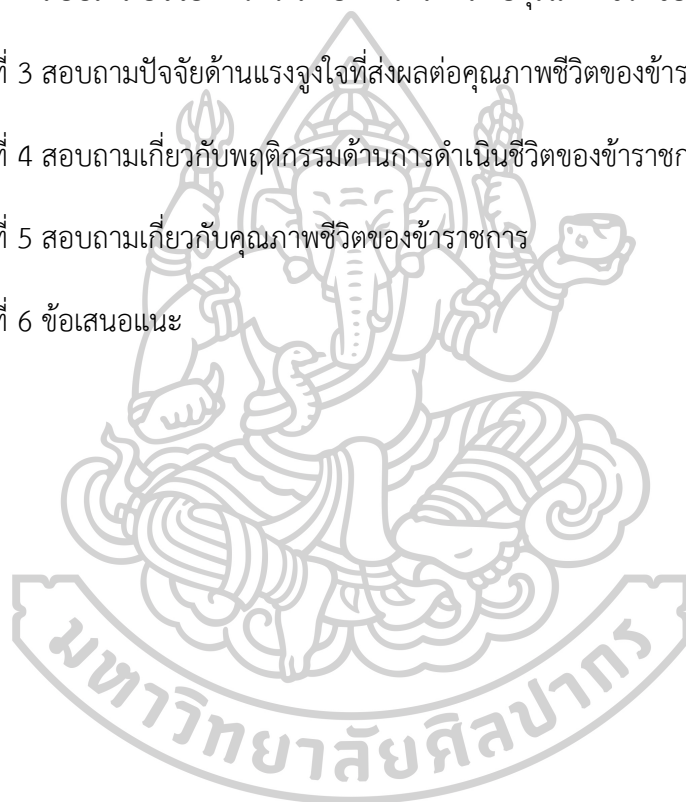
ส่วนที่ 2 สอบถามปัจจัยด้านความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ส่วนที่ 3 สอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการดำเนินชีวิตของข้าราชการ

ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด)

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. ช่วงอายุ

<input type="checkbox"/> 18 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 / ปวช. / ปวส.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
4. สถานะภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่า/หม้าย	
5. รายได้เฉลี่ย/เดือน

<input type="checkbox"/> 8,750 – 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,001 – 35,000 บาท
<input type="checkbox"/> 35,001 – 50,000 บาท	<input type="checkbox"/> 50,001 บาท ขึ้นไป
6. จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่อาศัยร่วมกัน (รวมผู้ตอบแบบสอบถาม)

<input type="checkbox"/> อาศัยอยู่คนเดียว	<input type="checkbox"/> 1 – 3 คน
<input type="checkbox"/> 4 – 6 คน	<input type="checkbox"/> 7 คนขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สอบถามปัจจัยด้านความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุด

(5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ด้านความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความต้องการการดำรงอยู่					
1. ท่านใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างไร ประหยัด					
2. ท่านยึดถือหลักเศรษฐกิจพอเพียงใน การดำเนินชีวิต					
3. ท่านยอมจ่ายเงินที่มากกว่า เพื่อแลก กับสินค้า/บริการที่มีมาตรฐานและ ปลอดภัย					
4. ท่านมักเลือกซื้อประกันชีวิต/อสังหาริมทรัพย์/ ประกันรถยนต์ เพื่อลดความเสี่ยงในการ ดำรงชีวิต					
5. ท่านมีการออมเงินในรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นเงินเก็บในวัยเกษียณ เช่น LMF, RTF, เงินฝากประจำ, ประกันชีวิต แบบสะสมทรัพย์ ฯลฯ					
ความต้องการความสัมพันธ์					
6. ท่านมักไปงานเลี้ยงสังสรรค์กับเพื่อนๆ อย่างสม่ำเสมอ					
7. ท่านต้องออกงานของคนรู้จักทางสังคม อยู่บ่อยครั้ง เช่น งานแต่ง, งานบวช, งาน บุญ ฯลฯ					

8. ท่านต้องการมีสินทรัพย์/หลักประกัน ต่างๆเป็นของตนเอง					
9. ตำแหน่งหน้าที่การทำงานทำให้ท่าน ต้องเป็นฝ่ายดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่ บ่อยครั้ง					
10. ท่านมีความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายเพื่อ เป็นการเลี้ยงตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่บ่อยครั้ง					
ความต้องการเจริญก้าวหน้า					
11. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนา ตนเอง เช่น ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น					
12. ท่านมีความต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรมในการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มโอกาส ในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เป็นอยู่					
13. ท่านมีความต้องการที่จะเสริมสร้าง บุคลิกภาพให้พร้อมต่อความสำเร็จที่ กำลังจะเกิดขึ้น					
14. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนา ตนเองด้านการเป็นผู้นำที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
15. ท่านมีความต้องการที่จะสร้างความ น่าเชื่อถือและเป็นที่เคารพต่อคนรอบข้าง					

ส่วนที่ 3 สอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุด

(5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ด้านแรงจูงใจ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ				
	5	4	3	2	1
แรงจูงใจภายใน					
1.ท่านมักจะใช้จ่ายเฉพาะความจำเป็นในชีวิตประจำวันเท่านั้น					
2.ท่านมักจะใช้จ่ายตามความต้องการของท่านโดยไม่คำนึงถึงรายรับแต่ละเดือน					
3.ท่านมักจะใช้จ่ายตามความสนใจของตนเองเท่านั้น					
4.ท่านมักใช้จ่ายตามความคิดเห็นอันสมควรของตนเองเสมอ					
5.ท่านมักเกิดความพึงพอใจเสมอเมื่อได้ซื้อสินค้า/บริการตามความต้องการของตนเอง					
แรงจูงใจภายนอก					
6.เพื่อนร่วมงานและคนใกล้ชิดมีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน					
7.สื่อสังคมต่างๆ มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน					
8.ดารา/นักร้อง/Net idol มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน					
9.การโฆษณา/รีวิวสินค้า, อาหาร, สถานที่ท่องเที่ยว ในสังคมออนไลน์มี					

อิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน					
10. กระแสละคร/ภาพยนตร์ มีอิทธิพลต่อการใช้จ่ายของท่าน					

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการดำเนินชีวิตของข้าราชการ (โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด)

1. ท่านมีหนี้สิน/หรือเคยมีหนี้สินอยู่จำนวนประมาณเท่าไร
 - () 1. ต่ำกว่า 100,000.00 บาท
 - () 2. 100,000.00 บาท – 500,000.00 บาท
 - () 3. 500,001.00 บาท – 1,000,000.00 บาท
 - () 4. 1,000,001.00 บาท – 1,500,000.00 บาท
 - () 5. 1,500,001.00 บาท – 2,000,000.00 บาท
 - () 6. มากกว่า 2,000,000.00 บาทขึ้นไป
2. การกู้ยืมเงินครั้งล่าสุดนี้เป็นการกู้เงินครั้งที่เท่าไรของท่านในรอบ 1 ปี
 - () 1. ครั้งที่ 1 () 2. ครั้งที่ 2 () 3. ครั้งที่ 3
 - () 4. ครั้งที่ 4 () 5. ครั้งที่ 5 () 6. มากกว่า 5 ครั้ง
3. สาเหตุของการกู้เงินในปัจจุบัน (เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ)
 - () 1. เพื่อซื้อหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัย (3) () 2. เพื่อซื้อยานพาหนะ (1)
 - () 3. เพื่อการรักษาพยาบาล () 4. เพื่อการศึกษาบุตรและ/หรือตนเอง
 - () 5. เพื่ออุปโภค / บริโภค (2) () 6. เพื่อลงทุนในอาชีพเสริม เช่น ค้าขาย ฯลฯ
 - () 7. เพื่อกิจกรรมนันทนาการ () 8. เพื่อชำระหนี้สินเดิม
 - () 9. อื่นๆ (ระบุ).....
4. ท่านกู้เงินจากแหล่งใด (เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ)
 - () 1. ธนาคารออมสิน (1)
 - () 2. ธนาคารกรุงไทย (2)
 - () 3. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.)

- () 4. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.)
- () 5. ธนาคารพาณิชย์อื่นๆ
- () 6. สหกรณ์ออมทรัพย์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำกัด (3)
- () 7. สถาบันการเงินอื่นๆ เช่น ยูเอสบีซี, อีออน
- () 8. หนี้นอกระบบ
- () 9. อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. ในอนาคตท่านมีแนวโน้มกู้ยืมเงินอีกหรือไม่
- () 1. กู้ () 2. ไม่แน่ใจ () 3. ไม่กู้

ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุด

(5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

คุณภาพชีวิตของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพข้าราชการก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต					
2. รายได้ของข้าราชการเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน					
3. สวัสดิการของข้าราชการสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ					
4. ด้านค่าชดเชยและการสนับสนุนการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมทั้งของตนเองและครอบครัว					
5. ถึงแม้ท่านมีภาระใช้จ่ายหลายอย่าง แต่คุณภาพชีวิตโดยรวมของท่านเป็นไป					

ในทางที่ดี					
6.ท่านพบว่ารายได้ของข้าราชการอย่าง เดียว ไม่เพียงพอต่อความต้องการใน ชีวิตประจำวัน					
7.การเป็นหนี้สามารถสร้างทรัพย์สินของ ท่านได้ เช่น การทำสินเชื่อที่อยู่อาศัย, สินเชื่อรถยนต์ เป็นต้น					
8.การเป็นหนี้ไม่ได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิต ของท่านแย่ลง					
9.การเป็นหนี้ทำให้สภาพคล่องทาง การเงินของท่านด้อยลง					
10.ท่านไม่พึงพอใจกับการใช้ชีวิต โดย ยังคงมีภาระหนี้สินอยู่					

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวจุฑามาศ แสงฉาย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวจุฑามาศ แสงฉาย
วัน เดือน ปี เกิด 26 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด กาญจนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน 97/1 หมู่ที่ 14 ต.ตะคร้ำเอน อ.ท่ามะกา จ.กาญจนบุรี 71130

