

แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

**The Influence of Work Motivation on the Quality of Work Life of Employees of  
Electrical Equipment Installation Department Transmission System Construction Division  
Electricity Generating Authority of Thailand**

สุภาภรณ์ ส่องศรี<sup>1</sup>

วัชรภรณ์ ชิวโสภณ<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 164 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม การยอมรับทางสังคม ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านพนักงานมีโอกาสพัฒนาทักษะความสามารถโดยแสวงหาแนวทางใหม่ๆในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) รุ่นที่ 24  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ และ ความต้องการยกย่องและนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ และด้านความต้องการยกย่องและนับถือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ เป็นแนวทางในการสร้างโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะ เน้นการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถก้าวหน้าในงานและพัฒนานโยบายเพื่อสนับสนุนแรงจูงใจด้านความต้องการยกย่องและนับถือ เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพที่ดีในการทำงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีผลประกอบการที่ดียั่งยืนต่อไปในอนาคต

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ผู้ปฏิบัติงานกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า, แรงจูงใจในการทำงาน

## Abstract

This research was established for the purpose of 1) to study the motivation and quality of life in the work of Employees. 2) to compare the Quality of Work Life of employees, classified by demographic factors. 3) to study The Influence of Work Motivation on the Quality of Work Life of Employees. The sample population consists of all 164 employees of the Electrical Equipment Installation Department of the Electricity Generating Authority of Thailand. The research instruments were personal factors' questionnaire, work motivation's questionnaire and the happiness in the workplace's questionnaire. Statistics used in data analysis include Frequencies, Percentage, Mean, Standard deviation, t-test, One-way analysis of variance and Linear regression analysis.

The results of this research are as follows.

1. The overall quality of work life is at a high level. When considering each aspect, it is found that the quality of work life in the highest level in 2 aspects, namely social integration and social acceptance, respectively. And it is at a high level in 6 aspects, namely the characteristics of management, employees have opportunities to develop skills by seeking new ways of working, the work environment is safe, progress and stability, freedom from work, and fair and adequate compensation.

2. Work motivation, which includes progress and success (Need for achievement), and the desire for recognition and respect (Need for affiliation), has a statistically significant impact on the quality of work life at the 0.05 level.

From the research results, it is known that work motivation in terms of progress and success (Need for achievement), and the desire for recognition and respect (Need for affiliation), have an impact on the quality of work

life of employees. Therefore, this research is beneficial to the organization. It can use the research results as a guideline to create opportunities for employees to develop skills, focus on developing the abilities of employees to progress in their work, and develop policies to support motivation in terms of the desire for recognition and respect. This will enable the organization to develop efficient personnel with good quality in their work, create a competitive advantage, and have good, sustainable operational results in the future.

**Keywords :** Quality of Working Life, Employees of Electrical Equipment Installation Department, Work Motivation

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคสมัยที่การแข่งขันสูง การทำงานหนักกลายเป็นบรรทัดฐาน หลายคนอาจจะเคย "คุณภาพชีวิตในการทำงาน" (Quality of Working Life) ไปโดยปริยาย โดยแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อบรรเทาความเครียดสำหรับทั้งพนักงานและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานรวมถึงปัจจัยต่างๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขของพนักงานในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสในการพัฒนา ความท้าทายในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของประเทศไทยเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีผลต่อความเจริญและความเป็นอยู่ของประชากรทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยด้วยกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง โดยการร่วมมือกันระหว่างองค์กร ภาครัฐและเอกชน และสนับสนุนโดยนโยบายและมาตรการที่เป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในยุคปัจจุบัน (2024) เน้นไปที่การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมและอุตสาหกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในยุคนี้มีลักษณะที่หลากหลายและรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี เทรนด์ใหม่ ๆ รูปแบบการทำงานแบบไฮบริดและความยืดหยุ่น จะมีบทบาทสำคัญ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทรนด์เหล่านี้และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลลัพธ์ที่ดีเกิดจากแรงจูงใจที่มีอยู่ในบุคคล เมื่อมีแรงจูงใจที่เพียงพอความสามารถในการประสบความสำเร็จในงานจะเพิ่มขึ้นเองโดยสมควร แรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้นจากความต้องการที่ลึกซึ้ง ความสนใจในงานและความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จมันเป็นพลังที่เปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ที่นำพาผู้คนไปสู่ความสำเร็จและความสมบูรณ์ในการทำงานในที่สุด

กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า (กตอ-ส.) เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัด ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง (อกส.) สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 53

หมู่ 2 ถนนจรูญสนิทวงศ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130 เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงาน ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงานและกระทรวงการคลัง โดยกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า (กตอ-ส.) รับผิดชอบงานด้านการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงในการก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายและนโยบายขององค์กร ตามแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย พ.ศ. 2561 – 2580 (PDP2018) ซึ่งเป็นแผนหลักในการจัดหาพลังงานไฟฟ้าของประเทศไทยให้เพียงพอกับความต้องการไฟฟ้า เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยรวมทั้งจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ โดยหลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะทำให้ทราบระดับของแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานและทราบถึงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ด้านแรงจูงใจ เสริมสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

### สมมุติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงาน ก่อติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2567 จำนวน 164 คน

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1987) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดย David McClelland ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน และได้มีการตีพิมพ์ในหนังสือ "The Achieving Society" ในปี ค.ศ. 1961 และหนังสือ "Human Motivation" ในปี ค.ศ. 1987 โดยทฤษฎีนี้มีการสรุปถึงแรงจูงใจที่มนุษย์มีในการกระทำต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประการหลัก คือ ความต้องการใน

1. ความก้าวหน้าและความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการที่อยากทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ พยายามทำให้ได้ความสำเร็จในงานที่ทำหาย และตั้งเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ผู้มีความต้องการในความสำเร็จมักมีความสนใจในงานที่มีความชัดเจนและระบุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและความควบคุมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสนใจในการมีอิทธิพลและความควบคุมต่อผู้อื่นและสถานการณ์ อาจมีแรงจูงใจที่จะเป็นผู้นำและมีอิทธิพลในการตัดสินใจ

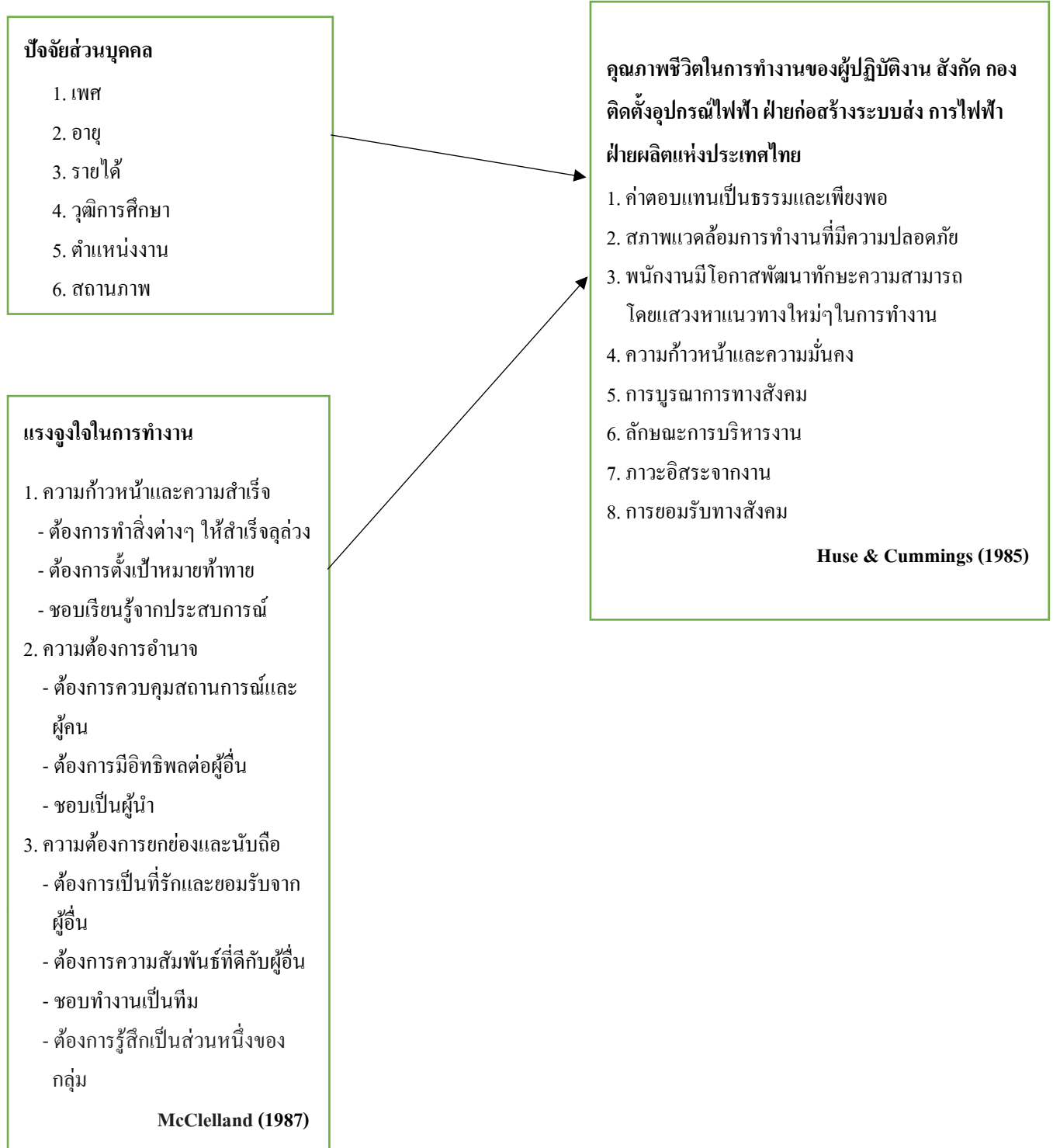
3. ความต้องการยกย่องและนับถือ (Need for Affiliation) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์และความสนใจจากผู้อื่น มีความสนใจในการเชื่อมโยงและการสร้างความสัมพันธ์ มักเน้นการทำงานเป็นทีมและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland เน้นการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล เพื่อทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ แต่ก็มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อมูลและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ในชุมชนวิชาการ และในอุตสาหกรรมการจัดการว่ามีข้อจำกัดในการใช้งานในบางกรณี แต่ยังคงเป็นแนวคิดที่สำคัญในการเข้าใจแรงจูงใจของบุคคลในสถานการณ์การทำงานและอื่น ๆ ในชีวิตประจำวันด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน Huse & Cummings (1985) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กรซึ่งเน้นไปที่การศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารองค์กรในสถานบริหารระดับสูง โดยเฉพาะการวิเคราะห์วิธีการและกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ได้ระบุถึงแนวทางและวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและเติบโตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นไปที่การเสนอแนวคิดและกรอบทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีด้านหลัก ๆ

ดังนั้น คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนา  
ความสามารถของบุคคล โอกาสในการก้าวหน้า การยอมรับและการเคารพ ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว  
และความรับผิดชอบต่องาน

**กรอบแนวคิดในการวิจัย** ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้นประกอบด้วย ปัจจัยส่วน  
บุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 164 คน โดยที่ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด 100 %

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบ Checklist สํารวจข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ค่า IOC = 0.87 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และค่า F-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

## ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สรุปผลการวิจัยได้ 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 95.1 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.9 มีวุฒิการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 48.2 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 93.9 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 68.9

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

| n = 164                       |           |      |           |        |
|-------------------------------|-----------|------|-----------|--------|
| แรงจูงใจในการทำงาน            | $\bar{X}$ | SD   | แปลผล     | อันดับ |
| ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ | 4.31      | 0.65 | มากที่สุด | 1      |
| ด้านความต้องการอำนาจ          | 3.71      | 0.84 | มาก       | 3      |

n = 164

| แรงจูงใจในการทำงาน             | $\bar{X}$ | SD   | แปลผล | อันดับ |
|--------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| ด้านความต้องการยกย่องและนับถือ | 3.93      | 0.78 | มาก   | 2      |
| ภาพรวม                         | 3.98      | 0.67 | มาก   | -      |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการยกย่องและนับถือ ด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ

ตารางที่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

n = 164

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน                                               | $\bar{X}$ | SD   | แปลผล     | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|--------|
| ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ                                     | 3.75      | 1.03 | มาก       | 8      |
| ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย                             | 4.09      | 0.84 | มาก       | 5      |
| ด้านพนักงานมีโอกาพัฒนาทักษะความสามารถโดยแสวงหาแนวทางใหม่ๆในการทำงาน | 4.16      | 0.82 | มาก       | 4      |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง                                       | 3.84      | 0.92 | มาก       | 6      |
| ด้านการบูรณาการทางสังคม                                             | 4.30      | 0.70 | มากที่สุด | 1      |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน                                              | 4.19      | 0.79 | มาก       | 3      |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน                                                 | 3.82      | 1.06 | มาก       | 7      |
| ด้านการยอมรับทางสังคม                                               | 4.26      | 0.73 | มากที่สุด | 2      |
| ภาพรวม                                                              | 4.05      | 0.71 | มาก       | -      |

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม การยอมรับทางสังคม ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านพนักงานมีโอกาพัฒนาทักษะความสามารถโดยแสวงหาแนวทางใหม่ๆในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้



สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน วุฒิ การศึกษาและสถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศที่ต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย และ ด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่ต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน เป็นกรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ที่ต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนเป็นกรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนเป็นกรรมและเพียงพอ และ ด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนเป็นกรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ และ ความต้องการ ยก ย่องและนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน(เพิ่มเติม) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 มี 2 ตัวแปร คือ 1.ความก้าวหน้าและความสำเร็จ ( $X_1$ ) 2.ด้านความต้องการยกย่องและนับถือ ( $X_3$ ) ให้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ( $R$ ) = 0.64 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 40.0 ( $R^2_{Adj}=0.40$ ) สำหรับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ความต้องการอำนาจ ( $X_2$ )

ดังนั้นจึงสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังนี้

$$\hat{Y} \text{ คุณภาพชีวิตในการทำงาน} = 1.15 + 0.42X_1 - 0.04X_2 + 0.31X_3$$

### การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผล ได้ ดังนี้

## 1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ ออบแพทย์ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง มีผลการวิเคราะห์จำแนกตามอายุด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 1.066 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐริดา สกุดตันดิเมธา (2559) ศึกษาเรื่องการศึกษาลักษณะบุคคล วิถีชีวิต กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระดับอายุ 20-24 ปี กับ 25-29 ปี ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขต กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันจะมีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ ออบแพทย์ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง มีผลการวิเคราะห์จำแนกตามเงินเดือนด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 0.721 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีช่วงเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ และ ด้านภาวะอิสระจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ ออบแพทย์ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง มีผลการวิเคราะห์จำแนกตามระดับการศึกษามีผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 0.787 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานกองติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มี 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จและด้านความต้องการยกย่องและนับถือ ยกเว้นด้านความต้องการอำนาจไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 3.98$ , SD = 0.67 คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 4.05$ , SD = 0.71 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ

แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของนาคยา คำเสนา (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่าระดับแรงจูงใจหลักในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.39) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.69 (SD=0.48) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมาพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (SD=0.47) เมื่อพิจารณารายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 (SD=0.68) ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.740$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) นอกจากนี้พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของพัคตร์พิมล สมบัติใหม่ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่าระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.69) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กองจัดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยที่มีด้านที่มีอิทธิพล คือ ความก้าวหน้าและความสำเร็จ และ ความต้องการยกย่องและนับถือ สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและองค์กรต่างๆ ตลอดจนนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ตามข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. กองจัดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรสร้างโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สำเร็จ และเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การพัฒนาทักษะ การสนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างเส้นทางการเติบโต การให้โอกาส ความรับผิดชอบการพิจารณาความก้าวหน้า การให้ความสำคัญ การมอบหมายงานที่เหมาะสม การติดตามผลงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. กองจัดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรพัฒนานโยบายเพื่อสนับสนุนแรงจูงใจด้านความต้องการยกย่องและนับถือ ดังนี้

- ชมเชยผลงาน ความสามารถ ความทุ่มเท ของพนักงาน
- มอบรางวัล ประกาศนียบัตร แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
- มอบโอกาสในการนำเสนอผลงาน

### บรรณานุกรม

- วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 6 วันที่ 17 มิถุนายน 2559.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2562.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2563).
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564).
- นุรินทรวรวิทย์ พวนอู่, อนุชิต บุรณพันธ์, มัทนา วังนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานในยุคปกติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2565).
- คงเดช ปัญญาเพิ่ม. (2555). ความพึงพอใจและการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (อาชีวศึกษา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวามินทกษัตริยาธิราช. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 47 ฉบับที่ 2.
- สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564.
- พศวัต แสนสุข และสัณฐาน ชยนนท์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 5 ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม 2566.
- ภรณ์ยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2566.
- พัศตร์พิมล สมบัติใหม่. (2558). แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558).
- วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล

- สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.  
 ณัฐธิดา สกุลตันติเมธา. (2559). การศึกษาลักษณะบุคคล วิธีชีวิต กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจ ที่ส่งผล  
 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร.  
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิ่งฉัตร โอพารัตน์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
 ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์  
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นาคยา คำเสนา. (2562). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้า  
 พนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข.  
 (ฉบับบัณฑิตศึกษา) ปีที่ 20 ฉบับที่ 2: เมษายน-มิถุนายน 2563.
- สุวิมล จอดพิมาย. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล  
 คณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 ราชพฤกษ์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2563).
- นรินทร์ ออบแพทย. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 ระนอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนมพร วงษ์เหมือน. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.  
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings.  
 Free Press.
- Chester Barnard. (1938). The Function of Executive. Cambridge: Harvard University Press.
- David C. McClelland. The Achieving Society. (New York : Van Nostrand, 1961), 100-112. David E.
- Nadler and Edward E. Lawler III, Motivation : A Diagnostic Approach,"
- Douglas McGregor. (1960.) The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Company,  
 Inc.english as a second language. In: Reid, J. (Ed.), Learning Styles in the ESL/EFL Classroom.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley & Son.
- Murray, Henry H. (1938). Explorations in Personality. New York: Oxford University. Press.
- Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.
- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1985). Organization Development and Change. (3rd ed.).  
 Minnesota: West Publishing
- Maslow, Abraham H. (1970). Motivation and Personality. (2nd ed). New York: Harper and Row  
 Publishers