

**การศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในปัจจุบันของข้าราชการ
ในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู**

**The Relationship Between Civil Servants' Compensation and Their Current Living Conditions
in Nong Bua Lamphu Province**

ธัญญา คล้ายขยาย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่าตอบแทนและปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทุกหน่วยงานที่ทำงานในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยแบบพหุคูณ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 30 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้จากงานประจำต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีค่าใช้จ่ายและหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าครึ่งหนึ่ง แต่ไม่เกิน 3 ใน 4 ส่วนของรายได้ และมีเงินออมและการลงทุนเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 1 ใน 4 ส่วน ของรายได้ มีความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องนับถือ ความต้องการความสำเร็จในตนเอง ในค่าตอบแทนและปัจจัยการดำรงชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กันในความต้องการด้านการดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภูมีความคิดเห็นต่อ ค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในภาพรวม ทั้งในมิติของความเพียงพอด้านรายได้ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความสามารถในการดำรงชีวิตประจำวันเมื่อพิจารณาค่าตอบแทนตามลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ พบว่า ค่าตอบแทนในมิติ ความต้องการทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่ารายได้และผลตอบแทนจากการปฏิบัติราชการมีความเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายจำเป็นอื่น ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิต ขณะที่มิติ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการด้านการยกย่องนับถือก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน สะท้อนถึงความมั่นคงในอาชีพและสถานะทางสังคมของข้าราชการผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัย

การดำรงชีวิตจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ปัจจัยการดำรงชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีการรับรู้ต่อการดำรงชีวิตในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ไม่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าว อย่างไรก็ตาม พบว่า รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนชีวิต การพัฒนาตนเอง และการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในระยะยาว ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยนี้ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับอย่างทั่วถึง และสามารถวางแผนการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ ประชากรศาสตร์, ค่าตอบแทน, ปัจจัยการดำรงชีวิต, ข้าราชการ

ABSTRACT

This study aimed to examine compensation and living factors of civil servants working at the Nong Bua Lamphu Provincial Government Center and to analyze the relationship between compensation and living factors among these civil servants. The population of the study consisted of civil servants from all government agencies operating within the Nong Bua Lamphu Provincial Government Center. A sample size of 385 respondents was determined, and data were collected using a questionnaire through accidental sampling. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis, with the level of statistical significance set at .05. The results revealed that the majority of respondents were female, aged 30 years or below, held a bachelor's degree, and earned a monthly income from regular employment ranging between 20,001 and 30,000 baht. Their average monthly expenses and debts accounted for more than one-half but not more than three-fourths of their income, while their average monthly savings and investments did not exceed one-fourth of their income. The levels of physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs related to compensation and living factors were found to be at the highest level. Moreover, compensation was significantly related to living factors in terms of subsistence needs, relational needs, and growth needs, respectively. Overall, civil servants at the Nong Bua Lamphu Provincial Government Center expressed opinions toward compensation at the highest level, with a mean score of 4.36. This finding indicates that the compensation received by civil servants adequately meets their overall living needs, particularly in terms of income sufficiency, economic security, and the ability to maintain daily living. When compensation was examined

according to Maslow's hierarchy of needs, it was found that compensation related to physiological needs had the highest mean score. This suggests that income and remuneration from public service were sufficient to cover basic expenses such as food, transportation, and other essential costs, which constitute the fundamental basis of living. Compensation related to safety needs and esteem needs was also rated at a high level, reflecting job security and social status associated with being a civil servant. The analysis of differences in living factors classified by demographic characteristics revealed that differences in gender, age, and educational level did not result in statistically significant differences in living factors. This indicates that civil servants perceived their living conditions in a similar manner regardless of these personal characteristics. However, monthly income was found to have a statistically significant effect on living factors, both overall and in specific dimensions, at the .05 level, particularly in the dimension of growth needs. This finding reflects that income is a key structural factor influencing life planning, self-development, and the long-term enhancement of quality of life among civil servants. Based on the findings, it is recommended that government agencies place greater emphasis on clearly communicating information regarding compensation and welfare benefits, so that civil servants can fully understand their entitlements and effectively plan their living arrangements.

Keywords: Demographics, Compensation, Living Factors, Civil Servants

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบทบาทของการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศนั้น ระบบราชการถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนทั้งในด้านของนโยบายและให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยข้าราชการถือเป็นทรัพยากรหลักของภาครัฐที่มีบทบาทโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาสังคม แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องของการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพ อันเกิดจากภาวะเงินเฟ้อ ราคาสินค้าอุปโภคบริโภค และค่าบริการขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนทุกกลุ่ม รวมถึงข้าราชการก็ด้วย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เพราะเป็นแหล่งรายได้หลักที่ใช้ในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน อย่างเช่น อาหาร ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และการรักษาพยาบาล ซึ่งแนวคิดทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้นั้น ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการที่ใช้สร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรอีกด้วย (Milkovich & Newman, 2018)

สำหรับข้าราชการ ทางภาครัฐได้มีกำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงในอาชีพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันนั้น อาจทำให้ข้าราชการเกิดข้อสงสัยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันหรือไม่ โดยเฉพาะในด้านของปัจจัยการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

แม้ว่าอาชีพข้าราชการจะมีความมั่นคงในด้านการจ้างงานและได้รับสวัสดิการจากภาครัฐ แต่ในทางปฏิบัติ ข้าราชการแต่ละระดับตำแหน่งยังมีความแตกต่างกันในด้านรายได้ ภาระค่าใช้จ่าย และสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ซึ่งอาจส่งผลให้ความสามารถในการเข้าถึงปัจจัยในการดำรงชีวิตแตกต่างกันไป (Robbins & Judge, 2020) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับปัจจัยในการดำรงชีวิตจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงระดับความเพียงพอของค่าตอบแทนในบริบทการดำรงชีวิตของข้าราชการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งศึกษาค่าตอบแทนในมิติของความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ หรือประสิทธิภาพการทำงาน ขณะที่การศึกษาที่มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับปัจจัยในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานโดยตรง โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการยังมีอยู่อย่างจำกัด (สุพิศรา สุภาพ, 2562)

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับปัจจัยในการดำรงชีวิตของข้าราชการ จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย กล่าวคือ ในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้จะช่วยขยายองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐและเศรษฐศาสตร์แรงงาน ส่วนในเชิงนโยบาย ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการดำรงชีวิตของข้าราชการในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่าตอบแทนและปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

สมมติฐานการวิจัย

1. ค่าตอบแทนของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภูกว่าเพียงพอกับการดำรงชีวิตหรือไม่
2. ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการดำรงชีวิตของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

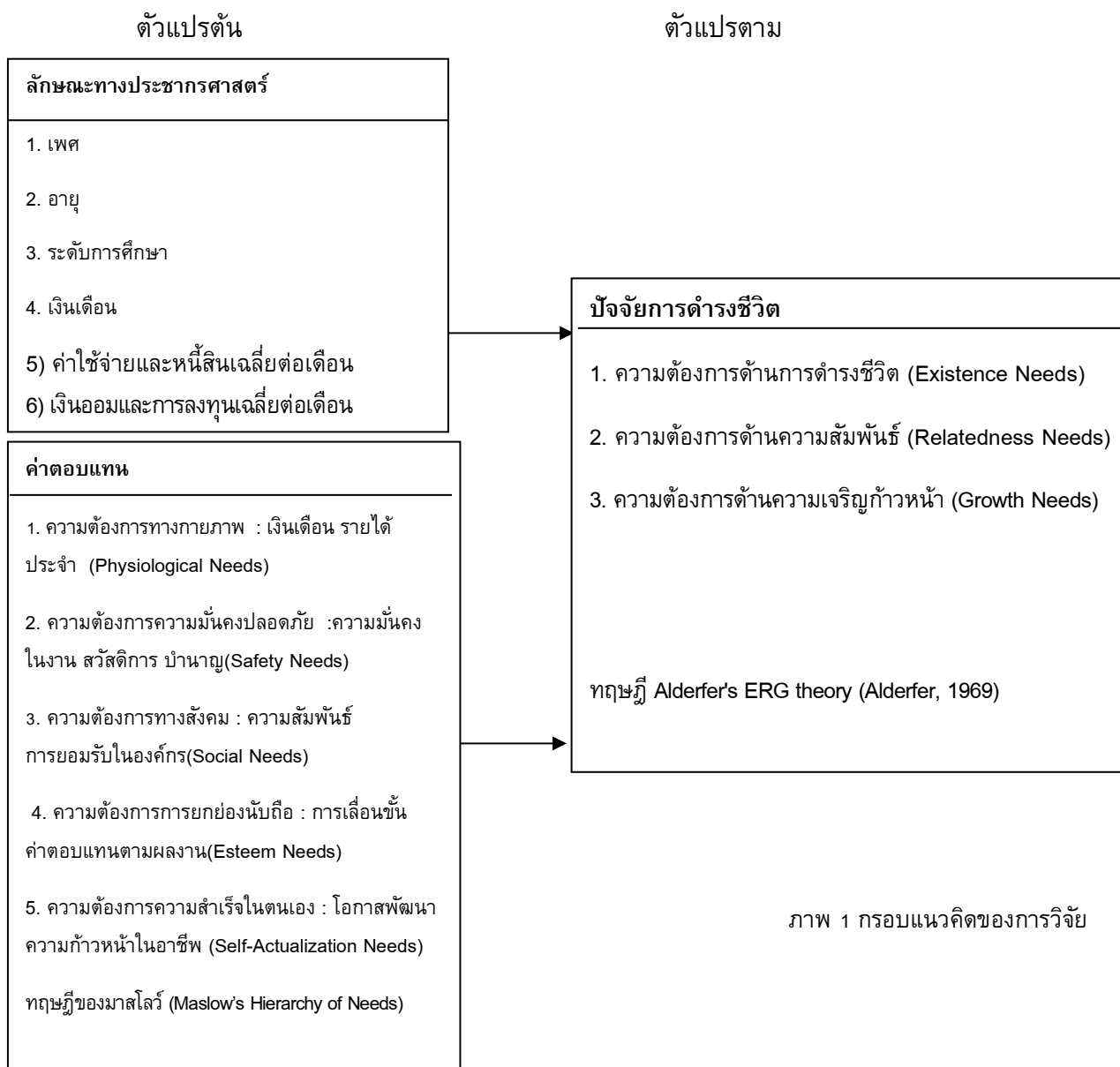
การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพเสริมของผู้มีรายได้ประจำในจังหวัดหนองบัวลำภู มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 2 ประเภท คือ

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) จำนวน 2 ตัวแปรหลัก ได้แก่

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) เงินเดือน 5) ค่าใช้จ่ายและหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน 6) เงินออมและการลงทุนเฉลี่ยต่อเดือน

2. ค่าตอบแทนที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) 5) ความต้องการความสำเร็จในตนเอง (Self-Actualization Needs) โดยอ้างอิงตามทฤษฎีทฤษฎี Alderfer's ERG theory

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) จำนวน 1 ตัวแปรหลัก คือ ปัจจัยการดำรงชีวิตที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการด้านการดำรงชีวิต 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า โดยอ้างอิงตามทฤษฎีออร์บิซของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) เป็นข้อมูลพื้นฐานที่อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มบุคคลในสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย อาชีพ และสถานภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และแรงจูงใจของมนุษย์ในบริบทต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Kotler and Keller (2016) ประชากรศาสตร์เป็นฐานข้อมูลสำคัญที่ช่วยทำความเข้าใจความต้องการ ความสนใจ และข้อจำกัดของมนุษย์ในแต่ละกลุ่ม ทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างเป็นระบบ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับสิ่งตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ โดยอาจอยู่ในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2014) ดังนั้น ค่าตอบแทนถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ รักษาบุคลากร และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในบริบทของภาครัฐ ค่าตอบแทนของข้าราชการไม่ได้จำกัดเฉพาะเงินเดือนเพียงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงเงินเพิ่ม ค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้เพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต (สำนักงาน ก.พ., 2564) โดยนักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จำแนกค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนทางตรง (Direct Compensation) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ และค่าตอบแทนตามผลงาน ซึ่งเป็นรายได้ที่บุคลากรได้รับโดยตรงจากการปฏิบัติงาน (Dessler, 2020) 2) ค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) ได้แก่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ วันลา และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Armstrong, 2014)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลาย โดยเสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยมนุษย์มักจะแสวงหาและมีความต้องการสร้างความพึงพอใจเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในลำดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งต้องเรียงลำดับในการตอบสนองความต้องการระดับล่างก่อน ระดับบนจึงจะเกิดแรงจูงใจได้เต็มที่ แรงจูงใจอยู่ 5 ลำดับ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการดำรงชีวิต

ปัจจัยการดำรงชีวิตเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบและเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ร่างกาย และจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างมั่นคง ปลอดภัย และมีคุณภาพในบริบททางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป นักวิชาการหลายท่านจึงเห็นตรงกันว่า ปัจจัยการดำรงชีวิตไม่ได้จำกัดเฉพาะรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังครอบคลุมถึงความมั่นคงในชีวิต สุขภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคม และโอกาสในการพัฒนาตนเอง (UNDP, 2020) ซึ่งแนวคิดด้านการดำรงชีวิตมักเชื่อมโยงกับ “ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์” และ “คุณภาพชีวิต” โดยมองว่าบุคคลจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพนั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับการตอบสนองปัจจัยพื้นฐานอย่างเหมาะสม ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย รายได้ ความปลอดภัย สุขภาพ และความมั่นคงทางสังคม (WHO, 1995) ดังนั้น ในบริบทของการทำงาน ปัจจัยการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงานมักมีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นอยู่ ความพึงพอใจ และความสามารถในการดำรงชีวิตในระยะยาว

ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) มีความสำคัญและถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์แรงจูงใจในงาน Alderfer (1969) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้เพื่อปรับปรุง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ Maslow โดยได้รวมความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไว้ใน 3 หมวดหมู่หลัก

2.4 ความหมายของศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู หมายถึง สถานที่ที่หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคหลายหน่วยงานถูกรวมไว้ในบริเวณเดียวกัน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการ การให้บริการประชาชน และการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐในระดับจังหวัด โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ โดยจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของภาครัฐในการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยมุ่งเน้นการรวมหน่วยงานราชการไว้ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การให้บริการประชาชน และการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้ การจัดตั้งศูนย์ราชการยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ และสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเป็นพื้นที่ศูนย์กลางการปกครอง การคมนาคม และกิจกรรมทางเศรษฐกิจของจังหวัด ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว (สำนักงานจังหวัดหนองบัวลำภู, 2565)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความต้องการ ด้านการดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการมีลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีความเท่าเทียมตามหลักระบบราชการ จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านการดำรงชีวิตตามลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าว โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) และ Alderfer (1969) ที่ระบุว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในระดับหนึ่งเพียงพอ ความแตกต่างด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจลดลง โดยเฉพาะในองค์กรที่มีระบบค่าตอบแทนค่อนข้างมั่นคง เช่น ระบบราชการ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้จากงานประจำต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในภาพรวมและทุกรายด้าน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับปัจจัยการดำรงชีวิต ต่ำกว่ากลุ่มรายได้ที่สูงกว่าอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่า รายได้ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสามารถในการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ความสัมพันธ์ และความก้าวหน้าในชีวิต โดยผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด ERG Theory ของ Alderfer (1969) ที่อธิบายว่า ความต้องการด้านการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สุด หากยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จะส่งผลต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานของ Milkovich และ Newman (2018) ที่ระบุว่าระดับรายได้มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต

และแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับ ค่าใช้จ่ายและหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าไม่มีผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิต อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนว่าข้าราชการมีการบริหารจัดการภาระค่าใช้จ่ายในระดับใกล้เคียงกัน หรือได้รับการสนับสนุนจากสวัสดิการภาครัฐที่ช่วยลดผลกระทบจากภาระหนี้สิน ในขณะที่เงินออมและการลงทุนเฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตในด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มที่มีเงินออมและการลงทุนมากกว่าครึ่งหนึ่งของรายได้ประจำมีระดับความต้องการด้านความสัมพันธ์ สูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างชัดเจน สะท้อนว่าความมั่นคงทางการเงินช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและความมั่นคงทางจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2020) ที่กล่าวว่าความมั่นคงทางเศรษฐกิจส่งผลต่อความสัมพันธ์และความผูกพันในสังคม

1. เพื่อศึกษาค่าตอบแทนและปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภูมีความคิดเห็นต่อ ค่าตอบแทนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในภาพรวม ทั้งในมิติของความเพียงพอ ด้านรายได้ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความสามารถในการดำรงชีวิตประจำวัน เมื่อพิจารณาค่าตอบแทน ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ พบว่า ค่าตอบแทนในมิติ ความต้องการทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด แสดงให้เห็นว่ารายได้และผลตอบแทนจากการปฏิบัติราชการมีความเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายจำเป็นอื่น ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิต ขณะที่มิติ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการด้านการยกย่องนับถือก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน สะท้อนถึงความมั่นคงในอาชีพและสถานะทางสังคมของข้าราชการ

ในส่วนของ ปัจจัยการดำรงชีวิต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$) โดยความต้องการ ด้านการดำรงชีวิต (Existence Needs) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) และความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ตามลำดับ ผลการวิจัย ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการดำรงชีวิตเป็นลำดับแรก ก่อนจะ มุ่งสู่การพัฒนาศักยภาพตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ที่อธิบายว่าความต้องการด้านการดำรงชีวิตเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับที่สูงขึ้น

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนและปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการในศูนย์ ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยการดำรงชีวิตจำแนกตามลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ปัจจัยการดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีการรับรู้ต่อการดำรงชีวิตในลักษณะ ที่ใกล้เคียงกัน ไม่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม พบว่า รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อปัจจัยการดำรงชีวิตทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ารายได้ เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนชีวิต การพัฒนาตนเอง และการยกระดับคุณภาพ

ชีวิตของข้าราชการในระยะยาวผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อปัจจัยการดำรงชีวิตแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยกลุ่มที่มีรายได้สูงมีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิต และความก้าวหน้าในชีวิตสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตที่มองว่ารายได้ เป็นทรัพยากรพื้นฐานที่เอื้อต่อการสร้างโอกาสและความมั่นคงในการดำรงชีวิต

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในรายด้านและภาพรวม โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยการดำรงชีวิตได้ร้อยละ 42.2 ในด้านความต้องการด้านการดำรงชีวิต พบว่า ค่าตอบแทนในทุกองค์ประกอบตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ส่งผลต่อความต้องการด้านการดำรงชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่าค่าตอบแทนไม่ได้มีบทบาทเพียงตอบสนองความต้องการพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังเอื้อต่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการในด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ พบว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการความสำเร็จในตนเอง ส่งผลต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ ความต้องการทางกายภาพไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการมีรายได้เพียงพอในระดับหนึ่งแล้ว ปัจจัยทางจิตใจและสังคมจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ในด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า ค่าตอบแทนในมิติที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง การยอมรับ และการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่ระบุว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพสูงสุดของตนเอง โดยภาพรวม ผลการวิจัยยืนยันว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อปัจจัยการดำรงชีวิตของข้าราชการ ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Dessler (2020) และ Armstrong (2014) ที่ชี้ว่าระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมสามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภูมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งยืนยันได้ว่า ค่าตอบแทนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายพื้นฐาน ความมั่นคงทางการเงิน และการดูแลตนเองและครอบครัว โดยผลดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ที่ระบุว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม บุคคลจะเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ศรีมันตะ (2560) และฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ที่พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการดำรงชีวิต

สมมติฐานที่ 2 ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการดำรงชีวิตของข้าราชการในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการดำรงชีวิต

ของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในมิติของรายได้จากงานประจำต่อเดือน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตทั้งในด้าน การดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ และความเจริญก้าวหน้า โดยผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างชัดเจน และสะท้อนให้เห็นว่า ค่าตอบแทนมีได้เป็นเพียงผลตอบแทนจากการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และศักยภาพในการดำรงชีวิตของข้าราชการในบริบทสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงทางรายได้และค่าตอบแทนมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตของบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชรินทร์ทิพย์ ศรีรากาญจน์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี โดย ผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีบทบาทในการเสริมสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจในการดำรงชีวิตของพนักงาน สะท้อนให้เห็นว่า รายได้และค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดสมดุลระหว่างภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับงานวิจัยในครั้งนี้ในประเด็นที่ว่าค่าตอบแทนของข้าราชการมีผลต่อการดำรงชีวิต ความมั่นคง และการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานภาครัฐควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการของข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน

2) หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศและบทบาททางสังคมของข้าราชการ เช่น การสนับสนุนด้านสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการ

3) หน่วยงานภาครัฐควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เพื่อให้การจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการด้านการดำรงชีวิตของข้าราชการในแต่ละช่วงของการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่หรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานราชการประเภทต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าตอบแทนและปัจจัยการดำรงชีวิตในบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามรถในการอ้างอิงเชิงนโยบายและการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในระดับกว้างขึ้น

2) ควรเพิ่มตัวแปรด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากเงินเดือนและรายได้จากงานประจำ การวิจัยในอนาคตควรพิจารณาตัวแปรด้านสวัสดิการ เช่น สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ ความมั่นคงในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ค่าตอบแทนมีความครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและทัศนคติควบคู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ การวิจัยในอนาคตอาจจำแนกตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ ความเครียดทางการเงิน หรือการรับรู้ความเป็นธรรมของค่าตอบแทน เข้ามาร่วมวิเคราะห์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับคุณภาพชีวิตได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้านยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษากรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชรินทร์ทิพย์ ศรีรากัญจน์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงเดือน และถนอม. (2565). ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิต ในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสาร การบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 80–89.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2566). รายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ศิริชัย กาญจนवासี. (2560). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมยศ นาวิการ. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานจังหวัดหนองบัวลำภู. (2561). เกี่ยวกับศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2568, จาก <https://www.nongbualamphu.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงาน ก.พ. (2564). รายงานสถานภาพข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุพัตรา สุภาพ. (2562). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap. *Journal of Economic Perspectives*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Diener, E., et al. (2018). Income and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management*. Harlow: Pearson Education.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2018). *Compensation* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Papalia, D. E., & Martorell, G. (2020). *Experience human development*. New York: McGraw-Hill Education.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Streeten, P., Burki, S. J., Haq, M. U., Hicks, N., & Stewart, F. (1981). *First things first: Meeting basic human needs in developing countries*. New York: Oxford University Press.
- UNDP. (2020). *Human development report 2020*. New York: United Nations Development Programme.
- Weeks, J. R. (2015). *Population: An introduction to concepts and issues*. Boston: Cengage Learning.
- WHO. (1995). *The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL)*. Geneva: World Health Organization.
- .