

# ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรราชสีมา จังหวัดศรีสะเกษ

## Motivation Factors that Influence the Quality of Life in the Performance of the Local Employees in Rasisalai District, Sisaket Province

ธนาวุฒิ ปิยะวงษ์, ศิรพน โปธิอาภา\*, จำเริญ อุ้นแก้ว\*\*, เอกพงษ์ วงศ์คำจันทร์\*\*

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรราชสีมา จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรราชสีมา จังหวัดศรีสะเกษ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรราชสีมา จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรราชสีมา จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 227 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, p.725) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามประเภทของพนักงาน (Stratified Random Sampling) แต่ละชั้นภูมิใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจากกลุ่มประชากร

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันและการวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

### ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรราชสีมา จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรราชสีมา จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาวะร่างกายและจิตใจ และด้านความต้องการของบุคคล ตามลำดับ

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยค่าสถิติ t-test มีค่าเท่ากับ 6.296, 4.796, 3.896, 3.781 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ .596 ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of motivation factors in the performance of the local employees in Rasisalai district, Sisaket province 2) to study the level of the quality of life in the performance of the local employees in Rasisalai district, Sisaket province and 3) to study motivation factors that influence the quality of life in the performance of local employees in Rasisalai district, Sisaket province.

The samples used in this research include local employees in Rasisalai district, Sisaket province, 227 people by using Taro Yamane formula (Yamane, 1973, p.725) by stratified random sampling the type of staff and simple random sampling a proportion of the population.

Instrument used in this research was questionnaire and statistics used in analyzing the data were percentage, average, standard deviation, product-moment correlation coefficient of Pearson and multiple linear regression.

### The research findings were as follows;

1. Motivation factors in the performance of local employees in Rasisalai district, Sisaket province in overall review at high level. When had considered it as each aspect found that the success of the operation with the most comments, next were the responsibility, the interpersonal relationship, the security at work, the progress in work and the recognition, respectively.

2. Quality of life in the performance of local employees in Rasisalai district, Sisaket province in overall was in the middle level. When had considered it as each aspect found that the social and environmental conditions with the most comments, next were the state of mind and body and the individual needs, respectively.

3. Motivation factors in the performance of local employees in Job security, the work progress, the recognition, the interpersonal relationship, responsibility and the success of the operation were associated with quality of life in the performance of local employees in area of Rasisalai district, Sisaket province as each aspect had relationship to the level of statistical significance at the 0.01.

4. Motivation factors in the state of performance, as aspect of the work progress, Job security, the interpersonal relationship, the recognition and the responsibility influence the quality of life in the performance of local employees in Rasisalai district, Sisaket province was equal to 0.366, 0.271, 0.262, 0.199, and -0.170, respectively, a statistical significant at the 0.01. For motivation factors in its success, the performance was equal to 0.037 without affecting the quality of life for local employees.

## บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ จึงได้มีนโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนงานดังกล่าว โดยมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนาสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 3 ขึ้น (พ.ศ. 2540-2544) วัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นแผนที่ในการกำหนดทิศทางของการส่งเสริมพัฒนาการจัดระบบสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ เพื่อส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข และมีคุณค่าสามารถพึ่งตนเองได้ แนวคิดการพัฒนาสังคมที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาที่ยั่งยืนส่งผลให้เกิดมิติการมองใหม่ๆ ขึ้นมา ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี จำเป็นจะต้องพัฒนาคนในทุกมิติ การพัฒนาแบบองค์รวม ที่เน้นการเติบโตแบบผสมผสานของบุคคล ครอบครัว และชุมชนเข้าด้วยกัน ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และจิตวิญญาณของสังคมโดยรวม (สุทิน สายสงวน, 2553, น.15)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นอาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับองค์กรนั้นๆ ได้ (สุภารัตน์ น้ำใจดี, 2548, น.2)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ เน้นการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดให้มีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานในทุกด้าน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองตามความต้องการรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีพนักงานทุกระดับถือว่ามีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพนักงานในรูปสวัสดิการที่มีหลายปัจจัย เช่น ด้านค่าตอบแทนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้านที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านความเจริญเติบโตในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับสังคม เป็นต้น (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอราษีไศล, 2557, น.1)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นส่งผลให้รายได้ที่รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้คุณภาพชีวิตกับการปฏิบัติงานของพนักงานขาดประสิทธิภาพ จึงส่งผลเสียต่อองค์กรโดยรวม

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามคำหี้อยู่ จังหวัดศรีสะเกษ 14 แห่ง จำนวน 525 คน (ข้อมูลสถิติพนักงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามคำหี้อยู่ จังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ, 2557, น.2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามคำหี้อยู่ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 227 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973, p.725) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามประเภทของพนักงาน (Stratified Random Sampling) แต่ละชั้นภูมิใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจากกลุ่ม

## วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและหลักการวิจัย นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แก้ไข ปรับปรุง โดยใช้เกณฑ์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตรงกัน 3 ใน 5 แล้วนำมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (Item-Objective of Congruence : IOC) โดยหาค่า IOC คัดเลือกข้อที่มีค่า ระหว่าง 0.60 –1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้จัดเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) = 0.98

## สรุปผลการวิจัย

ผลของการวิจัย พบว่า ปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามคำหี้อยู่ จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามคำหี้อยู่ จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาวะร่างกายและจิตใจ และด้านความต้องการของบุคคล ตามลำดับ

ปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามคำหี้อยู่ จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยค่าสถิติ t-test มีค่าเท่ากับ 6.296, 4.796, 3.896, 3.781 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยสูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ .596 ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามราชบุรี จังหวัดศรีสะเกษ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามราชบุรี จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิยม จับใจสุข (2555, น.90) และ จุฑามาศ เสมอเชื้อ (2555, น.46) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย และด้านบูรณาการทางสังคม

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามราชบุรี จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาวะร่างกายและจิตใจ และด้านความต้องการของบุคคล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐชัย นิมนวล (2553, น.77) พีรวิทย์ วงษ์วิภูษิตานนท์ (2552, น.54-55) และ เพชรา ทุ่งศรีแก้ว (2552, น.54-55) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถ ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับกิจกรรมอื่น และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

3. ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามราชบุรี จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอรามราชบุรี จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin, 1973, pp. 136-141 อ้างถึงใน วนิดา ปกป้อง, 2555, น.91) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หากต้องการส่งเสริมและจูงใจให้พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในเรื่อง ความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ความตั้งใจทำงานเกิดจากแรงผลักดันภายในของพนักงาน ความรับผิดชอบของพนักงานคือตัวชี้วัดความสำเร็จให้กับองค์กร ได้ใช้ความรู้ความสามารถเป็นความสำคัญกับรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ พนักงานทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ พนักงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี พบปะสังสรรค์หรือกันและกันเสมอ พนักงานมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งงานของพนักงานมีความมั่นคงและมีความสำคัญสำหรับองค์กร ความรู้ความสามารถของพนักงานทำให้ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น องค์กรของพนักงานสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานเคยขอรับคำปรึกษาหรือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานระหว่างกัน

1.2 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หากต้องการส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในเรื่อง งานที่พนักงานทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคคลต่างๆ เพื่อนร่วมงานมีความยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือแนะนำด้วยดี ได้รับความไว้วางใจจากทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร การทำงานส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวในการดำเนินชีวิตประจำวัน หัวหน้างานให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ คนอย่างเสมอหน้ากัน องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน พนักงานได้ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติกับงานที่ทำเป็นอย่างดี และความเชี่ยวชาญในการทำงานของพนักงานเปิดโอกาสให้ได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยด้านรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.3 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยประเมินผลจากสภาพที่เป็นจริง เหมาะสมและมีเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดโดยเฉพาะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขยายผลการศึกษาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ เสมอเชื้อ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลกลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิยม จับใจสุข. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐชัย นิ่มนวล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 25.

- พิรุณ วัชรวิภูษิตานนท์. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรมจำกัด. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพชรฯ พงศ์ศรีแก้ว. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน). สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณฑา วิญญูโสภิต. (2547). การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา ปกป้อง. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเขตอำเภอป่าแกว้อย จังหวัด ศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุทิน สายสงวน. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการ ในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษย มหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและ แนวโน้มพฤติกรรมลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานท้องถิ่นอำเภอรามัญใต้. (2557). วารสารข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอรามัญใต้ จังหวัด ศรีสะเกษ. วารสารอำเภอรามัญใต้. ปีที่ (7), 3.
- Richard E Walton, Improving the Quality of Life, *Harvard Business Review* 52(3): 12–16 May–June 1974.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.
- Umstot, D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. New York: West Publishing.