การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

Quality of Working Life Relating the Work Achievement of the Local Administration Staff at Su-ngai Padi District in Narathiwat Province

ตัสนีม ทับคำ (Tasnime Tabkham) [1] จำเนียร ราชแพทยาคม (Chamnian Rajphaetyakhom)[2]
นพดล อุดมวิศวกุล (Noppadol Udomwitsawakul)[3]

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ (4) ศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ประชากรในการศึกษาคือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส จำนวนทั้งสิ้น 171 คน ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การขาดแคลนกล้องวงจรปิดและปัญหาระบบไฟในสำนักงาน ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มมาตรการป้องกันความปลอดภัยในท้องถิ่น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอสุไหงปาดี

[1] นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช tasnime_44@hotmail.com
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chamnianr@gmail.com
[3]รองศาสตราจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช noppadol.udom@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the opinion of quality of working life level (2) to study the opinion of work achievement level (3) to study the relationship between quality of working life and work achievement and (4) to study problems and recommend ways to develop quality of working life of local administration staff at Su-ngai Padi District in Narathiwat Province.The population of this study was 171 local administration staff at Su-ngai Padi District in Narathiwat Province. The studied from 136 samples with stratified random and quota sampling methods. Research instrument was a questionnaire. Statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.The results revealed that (1) an overview of quality of working life level of the local administration staff was at high level (2) work achievement level of the local administration staff was at high level. (3)quality of working life and work achievement of local administration staff had correlated positively at high level at statistically significant at 0.01 level (4) The problem most commonly encountered was that related to the closed- circuit camera and domestic electricity system problems. The recommendations were there should increase safety measures in the area.

Keywords: Quality of working life, Local administration staff, Su-ngai Padi District

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ณ วันที่ 9 กันยายน 2563 มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 76 แห่ง เทศบาลนครจำนวน 30 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 195 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 12,247 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,300 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสภาพทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่แตกต่างกันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้น และบริบทในแต่ละท้องถิ่นก็มีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านการเมือง ประเพณี ความเชื่อและสภาพการณ์ปัญหาในการดำรงชีวิต แตกต่างกัน เช่น เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้แก่ จังหวัด นราธิวาส ยะลา ปัตตานี และสงขลา เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเวลามากกว่า 10 ปี ที่บุคลากรภาครัฐเป็นเป้าหมายของการก่อเหตุการณ์ความไม่สงบโดยการบุกเข้าทำร้ายซึ่งร่างกาย ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งส่งผลถึงขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

แนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ฮิวส์และคัมมิ่งส์ (Huse and Cummings, 1985) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงความสอดคล้องระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับความมีประสิทธิผลขององค์การ หรือกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การที่เกิดจากความสุขของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพอใจในงานนั้นๆ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนี้จะส่งผลต่อองค์การสามประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนอกซ์และเออร์วิง (Knox & lrving, 1997) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความสุข เกิดความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีความผูกพันกับงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีแรงจูงใจ มีการเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ และมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงานในองค์การ

อำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีการก่อเหตุการณ์ความไม่สงบมามากกว่า 15 ปี ข้อมูลจากคณะทำงานฐานข้อมูลเหตุการณ์ชายแดนใต้ ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2557 พบว่าอำเภอสุไหงปาดีเป็นอำเภอที่มีการก่อเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ เป็นอันดับที่ 2 ของจังหวัดนราธิวาส โดยในปี 2557 มีเหตุการณ์ความไม่สงบ จำนวน 30 ครั้ง ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (Deep South Watch) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้รวบรวมสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี ซึ่งการก่อเหตุความไม่สงบอันได้แก่ การยิง การระเบิด การวางเพลิง และการก่อกวนสร้างสถานการณ์ โดยจังหวัดนราธิวาสมีการก่อเหตุการณ์ความไม่สงบสูงเป็นลำดับที่สอง ซึ่งสภาพการณ์ความรุนแรงจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการดำเนินการของภาครัฐก็เป็นไปด้วยความยากมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในจังหวัดชายแดนใต้เป็นอย่างยิ่ง จากสภาพการณ์ดังกล่าวแสดงถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงอันตราย โดยจากการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิต

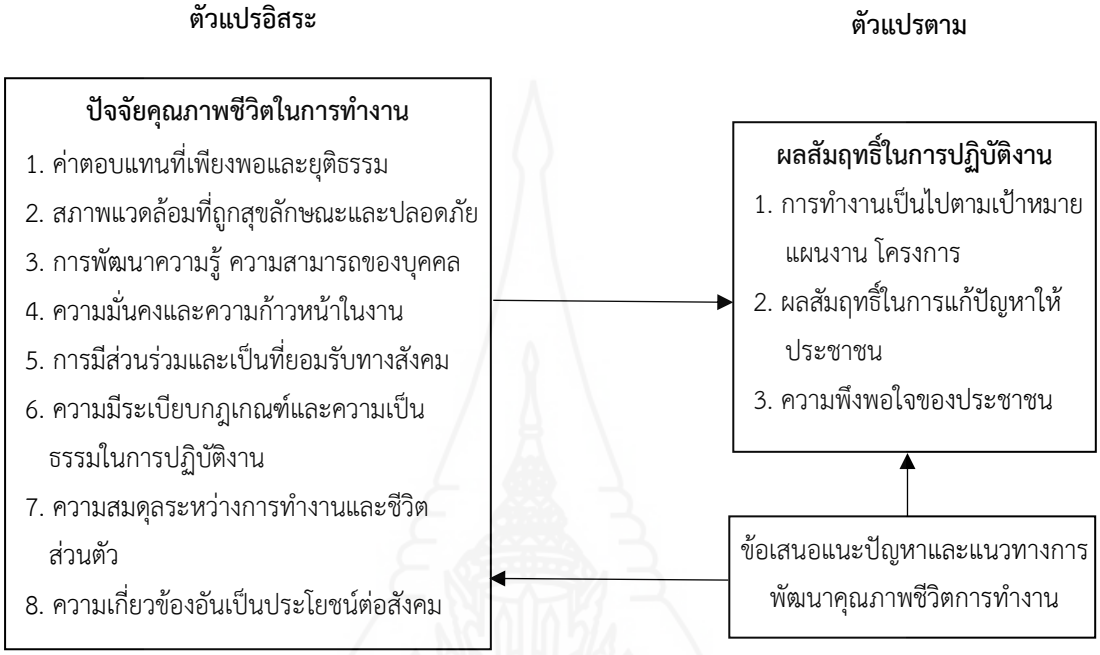
การทำงาน พบว่านักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความสุข ความพอใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเป้าหมายในการก่อเหตุการณ์ความไม่สงบ และระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้หน่วยงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส เกิดประโยชน์แก่องค์กร และประชาชนอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส
4. เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ฮิวส์และคัมมิ่ง (Huse and Cummings, 1985) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับความประสิทธิผลขององค์การ หรือกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การที่เกิดจากความสุขของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนี้จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฮิวส์และคัมมิ่งส์ ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ใกล้เคียงกับ Walton เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 6) ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 (2562) ในหมวดที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ หมวดที่ 2 และหมวดที่ 3 มาปรับใช้ในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาให้ประชาชน และด้านความพึงพอใจของประชาชน โดยมี แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

2.1 แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า และอาศัยกฎระเบียบ เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรมโดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต และผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ผู้รับบริการ การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความประหยัด 2) ความมีประสิทธิภาพ 3) ความมีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญดังต่อไปนี้ (1) ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า (2) ตัวชี้วัดผลผลิต (3) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (4) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (5) ตัวชี้วัดความคุ้มค่า (6) ตัวชี้วัดปริมาณ (7) ตัวชี้วัดสารสนเทศเชิงอธิบาย (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2545)

2.2 แนวคิด ทฤษฎีการแก้ปัญหา ของ McNamara (1999) แม็กนามารา (McNamara, C.,1999 อ้างถึงใน รสสุคนธ์ มกรมณี, 2550) ได้เสนอว่า วิธีการแก้ปัญหามีหลากหลายวิธี ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดที่จะสามารถแก้ปัญหาทุกเรื่องได้ แต่มีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ โดยต้องมีการฝึกใช้เสียก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยจนสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งประกอบด้วย 1. การระบุปัญหา 2. การมองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา 3. การแจกแจงทางเลือกต่างๆสำหรับวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหาและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นวิธีที่ดีที่สุด 4. การดูแลควบคุมให้เป็นตามแผน 5. การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหา

2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ ของ Millet (1954) มิลเลทท์ (Millet, 1954, p. 397) ได้กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนโดยมีหลักและแนวทาง คือ การให้บริการอย่างเสมอภาคหมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ในแง่มุมของกฎหมายไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานในการให้บริการเดียวกัน และ มิลเลทท์ ได้ให้ทัศนะว่าความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของหน่วยงานภาครัฐนั้น โดยได้สรุปประเด็นว่าเป้าหมายที่เป็นที่นิยมมากที่สุดที่ผู้ปฏิบัติต้องยึดถือไว้เสมอในหลักการ 5 ประการ คือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการที่ตรงเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส จำนวนทั้งสิ้น 171 คน (ข้อมูลจาก งานการเจ้าหน้าที่ตามสังกัด อปท. ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 120 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane ,1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการกำหนดโควตา แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นจึงใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสมัครใจ ซึ่งมีโอกาสได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบ ผู้ศึกษาจึงได้เพิ่ม

จำนวนแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลมากกว่าจำนวนที่คำนวณอีกร้อยละ 15 ตามสูตรประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะหายไป (Lameshow, Hosmer, Klar & Lwanga, 1990 อ้างถึงในสุดใจ แสงสุนทร, 2545) ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (3) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (4) ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามในส่วนที่ (2) และ (3) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคอัลฟ่า เท่ากับ 0.942 และ 0.888 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติอนุมาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ ไว้ที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยล 67.60 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.10 ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.10 ส่วนใหญ่ตำแหน่งประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 36.00 และส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล/องค์การบริการส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 34.60

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส โดยรวม

(n = 136)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	($\overline{X}$)	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.81	0.61	มาก	6
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.46	0.44	มาก	7
3. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	3.46	0.44	มาก	7
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.00	0.56	มาก	2
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.89	0.53	มาก	5
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.98	0.56	มาก	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.93	0.56	มาก	4
8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.04	0.56	มาก	1
รวม	3.82	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดระดับ ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n = 136)

ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	($\overline{X}$)	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	20.6% (28)	64.0% (87)	12.5% (17)	2.9% (4)	0% (0)	4.02	0.67	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม	22.1% (30)	62.5% (85)	14.0% (19)	1.5% (2)	0% (0)	4.05	0.64	มาก	3
3. หน่วยงานของท่าน มีการรณรงค์ให้บุคลากรและประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	16.2% (22)	61.0% (83)	19.1% (26)	3.7% (5)	0% (0)	3.90	0.70	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆของสังคม	22.8% (31)	64.7% (88)	11.8% (16)	0.7% (1)	0% (0)	4.10	0.60	มาก	2
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่าน	28.7% (39)	61.0% (83)	8.8% (12)	1.5% (2)	0% (0)	4.17	0.63	มาก	1
รวม						4.04	0.56	มาก	-

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส โดยรวม

(n = 136)

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$(\overline{X})$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ	4.00	0.44	มาก	1
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาให้ประชาชน	3.93	0.46	มาก	3
3. ด้านความพึงพอใจของประชาชน	3.99	0.45	มาก	2
รวม	3.97	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ด้านการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.00, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ มีค่าเฉลี่ยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ด้านการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน โครงการ

(n = 136)

ด้านการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน โครงการ	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$(\overline{X})$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	15.4% (21)	72.1% (98)	11.0% (15)	1.5% (2)	0% (0)	4.01	0.57	มาก	3
2. ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง	16.2% (22)	72.8% (99)	10.3% (14)	0.7% (1)	0% (0)	4.04	0.54	มาก	2
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	11.0% (15)	72.1% (98)	16.9% (23)	0% (0)	0% (0)	3.94	0.52	มาก	5
4. การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน ดำเนินการได้	12.5% (17)	62.5% (85)	20.6% (28)	4.4% (6)	0% (0)	3.83	0.69	มาก	6

	ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือ ดำเนินการได้ทันต่อสถานการณ์								
5.	ท่านปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	14.0% (19)	69.9% (95)	15.4% (21)	0.7% (1)	0% (0)	3.97	0.57	มาก	4
6.	ท่านภูมิใจเมื่อทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ	0.7% *(1)*	30.9% *(42)*	58.1% (79)	9.6% *(13)*	0.7% (1)	4.21	0.64	มากที่สุด	1
			รวม				4.00	0.44	มาก	-

ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ [Pearson Correlation (r)] เท่ากับ 0.825** มีลักษณะความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (บวก) ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ก็จะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

		ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Pearson Correlation	0.825**
	Sig (2 – tailed)	0.000
	ระดับความสัมพันธ์	ระดับสูง

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed).

จากตารางที่ 5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ [Pearson Correlation (r)] เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยปรากฏผล ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2–tailed)	ระดับความสัมพันธ์	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.580**	0.000	ปานกลาง	6
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.578**	0.000	ปานกลาง	7
3. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	0.498**	0.000	ต่ำ	8
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.633**	0.000	ปานกลาง	5
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	0.755**	0.000	สูง	1
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	0.713**	0.000	สูง	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.634**	0.000	ปานกลาง	4
8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.735**	0.000	สูง	2

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ปัญหาที่พบ คือ เรื่องอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานยังไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีกล้องวงจรปิดหรือมีแต่ใช้งานไม่ได้ และเรื่องปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าภายในสำนักงาน เกิดไฟตกบ่อยครั้ง ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาหรือแนวทางการพัฒนา คือ ควรให้ความสำคัญมากขึ้นกับเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร เช่น ควรติดตั้งกล้องวงจรปิดที่มีคุณภาพ ควรแก้ไขระบบไฟฟ้าในสำนักงานไม่ให้เกิดปัญหาไฟตกซึ่งจะช่วยรักษาอายุการใช้งานของอุปกรณ์ไฟฟ้าได้ และควรจัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะ

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงให้เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาสในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงการได้รับการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานในพื้นที่เสี่ยงอันตรายทั้งจากระดับกรมและระดับกระทรวง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาดีม เจะสามะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมือง สะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.04) แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรและประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบทบาทในการรณรงค์ให้บุคลากรและประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น อันดับสอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$ = 4.00) พบว่าส่วนใหญ่รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานควรมีการส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ ควรมีทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีการส่งเสริมการเลื่อนระดับอาวุโส ระดับชำนาญการพิเศษให้มากขึ้น อันดับสาม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.98) ส่วนใหญ่รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเสมอ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านได้เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและมีการกำหนดเป็นกรอบนโยบายในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีเป็นกรอบในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะว่า ฝ่ายบริหารควรตัดสินเรื่องต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและอยู่บนข้อกฎหมาย ระเบียบ เป็นหลักสำคัญ อันดับสี่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.93) ส่วนใหญ่รู้สึกว่า การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีเวลาในการดูแลบุคคลในครอบครัวให้ได้รับความรู้สึกอบอุ่น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านกรณีเกิดปัญหาในเรื่องชีวิตส่วนตัว แสดงให้เห็นว่า การจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว บางโอกาสไม่สมดุลกัน ซึ่งสอดคล้องกับผู้แสดงความคิดเห็นว่า ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการบ่อยครั้ง และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดช่วงเวลาผลัดเปลี่ยนการทำงานของบุคลากรตามความเหมาะสมกับกิจกรรมและภารกิจของ อปท. อันดับห้า ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ($\overline{X}$ = 3.89) ส่วนใหญ่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ดำเนินการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องส่วนตัว แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้น ซึ่งมีผู้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้น อันดับหก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.81) ส่วนใหญ่รู้สึกว่าได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และปริมาณงานที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอกับค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีผู้แสดงความคิดเห็นปัญหาเรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่มีความเป็นธรรมเนื่องจากการกำหนดโควตา 15 % จำนวน 2 ราย ซึ่งหน่วยงานควรแก้ปัญหาโดยการจัดสรรขั้นกรณีพิเศษให้แทนในกรณีที่มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ อันดับเจ็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูก

สุขลักษณะและปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.46) แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ มีแม่บ้านดูแลทำความสะอาด มีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีกล้องวงจรปิดที่อยู่ในสภาพใช้งานได้ ในสำนักงานและบริเวณนอกอาคารสำนักงาน แต่เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นด้านความปลอดภัยโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวข้องกับการมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยมากกว่าด้านอุปกรณ์ แต่ก็มีผู้แสดงความคิดเห็นว่าควรติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการปรับปรุงระบบไฟฟ้าให้ไม่เป็นอุปสรรค์ในการปฏิบัติงาน และการจัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหาร หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญในการติดตั้งกล้องวงจรปิด แก้ปัญหาระบบไฟในสำนักงาน และควรจัดสถานทีสำหรับรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะ เพื่อความปลอดภัยมากขึ้น และด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ($\overline{X}$ = 3.46) แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่รู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และตนเองสามารถนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีแผนงานโครงการเพื่อพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานควรมีการประชุมวางแผนการฝึกอบรมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากร และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนเท่าๆกัน

ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 แสดงให้เห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรีย์พร น้อยมณี (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล คลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล คลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับแรก ด้านการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน ($\overline{X}$ = 4.00) แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่รู้สึก มีความภูมิใจเมื่อทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานกิจกรรม โครงการของท่าน ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ทันต่อสถานการณ์ แสดงให้เห็นว่า การดำเนินโครงการกิจกรรมต่างๆ อาจมีปัญหาอุปสรรค์ ในเรื่องขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องบ้าง รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจของประชาชน ($\overline{X}$ = 3.99) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส มีการปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ที่มีการให้บริการอย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีการให้บริการที่รวดเร็วและตรงตามระยะเวลาที่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีจำนวน 2 ข้อ คือ ประชาชนหรือผู้รับบริการแสดงออกถึงความพึงพอใจในงานกิจกรรม โครงการของท่าน และการปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน ไม่ถูกร้องเรียนในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

จำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยกว่าการดำเนินงาน กิจกรรม โครงการนั้น จึงควรจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ และกำลังคนให้มีจำนวนเพียงพอในการดูแลปฏิบัติงานนั้น และด้านผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาให้ประชาชน เท่ากับ ($\overline{X}$ = 3.93) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่ สามารถระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง มีความเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงประเด็น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาในเรื่องนั้นได้สำเร็จในระยะยาว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การแก้ปัญหาในระยะยาวมีผลสำเร็จได้น้อยกว่าในเรื่องอื่นๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Peason Correlation) พบว่าโดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ [Pearson Correlation (r)] เท่ากับ 0.825** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ก็จะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑา อยู่สุภาพ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = .482, Sig. = .000)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อยปรากฏผล ดังนี้ อันดับแรก ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุดมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับสอง ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับสาม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อันดับสี่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อันดับห้า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อันดับหก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อันดับเจ็ด ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

จากระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงอันตรายและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูง เนื่องจากมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด มี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (2) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (3) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับฮิวส์และคัมมิ่ง (Huse and Cummings, 1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสอดคล้องระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับความมีประสิทธิผลขององค์การ หรือกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การที่เกิดจากความสุขของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพอใจในงานนั้นๆ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนี้จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับนอกซ์และ

เออร์วิง (Knox & Irving, 1997) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความสุข เกิดความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีความผูกพันกับงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีแรงจูงใจมีการเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ และมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงานในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส ในทิศทางบวก อย่างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น แนวทางที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับที่สูงขึ้น มีดังนี้

(1) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีระดับความสัมพันธ์ ในระดับสูง (r = 0.755**) เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด หน่วยงานจึงควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน การยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมาย การประชุมหารือในเรื่องการปฏิบัติงานต่างๆ และควรจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

(2) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ ในระดับสูง (r = 0.735**) หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรม โครงการ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความภาคภูมิใจในอาชีพและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

(3) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์ ในระดับสูง (r = 0.735**) หน่วยงานควรวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นธรรมต่อบุคลากรให้มาก โดยควรมีการให้แสดงความคิดเห็นตามแนวทางแบบประชาธิปไตย และการตัดสินในเรื่องต่างๆในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและอยู่บนข้อกฎหมาย ระเบียบการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

(4) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (r = 0.634**) หน่วยงานควรมีการจัดช่วงเวลาผลัดเปลี่ยนการทำงานของบุคลากรตามความเหมาะสมกับกิจกรรมและภารกิจของ อปท. หรือให้พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถจัดสรรเวลางานกับชีวิตส่วนตัวได้เอง เพื่อให้การบริหารจัดการเวลางานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

(5) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (r = 0.580**) หน่วยงานควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการพิจารณาขั้นเงินเดือน เช่น ในกรณีที่ผู้มีคะแนนการประเมินระดับดีเด่น แต่โควตาไม่เพียงพอ ควรจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมควรได้ 1 ขั้นในรอบการประเมินไว้ เพื่อพิจารณาจัดสรรโควตาอื่นๆ ให้แทน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

(6) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีระดับความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (r = 0.578**) หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรและสภาพแวดล้อม มากขึ้น เช่น การ

ติดตั้งกล้องวงจรปิดทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน การติดตั้งเครื่องสำรองไฟ การจัดสถานที่สำหรับรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะ การสร้างห้องเก็บเอกสาร เป็นต้น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

(7) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีระดับความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (r = 0.633**) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ โดยให้ความสำคัญกับการเลื่อนระดับอาวุโส ระดับชำนาญการพิเศษ มากขึ้น ควรมอบหมายหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล ส่งเสริม ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

(8) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์ ในระดับต่ำ (r = 0.498**) เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร หน่วยงานจึงควรมีหลักเกณฑ์ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม ควรส่งบุคลากรทุกตำแหน่งเข้ารับการอบรมจำนวนเท่าๆ กัน ในแต่ละปีงบประมาณเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ ทุกตำแหน่งให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2545). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.* สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

นาดีม เจะสามะ. (2562). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/13187

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 1-16.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562. (2562, 26 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. หน้า 253-256.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/374.pdf

มณฑา อยู่สุภาพ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย* [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รสสุคนธ์ มกรมณี. (2550). ทฤษฎีการแก้ปัญหาและแนวปฏิบัติพื้นฐาน. *วารสารการศึกษาไทย. สวัสดิการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 4*(30), 41-45.

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2557, 25 ธันวาคม). *สรุปสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปีสรุปสถิติ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปี 2557*. Deep south watch. https://deepsouthwatch.org/th/node/6596

สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/385.pdf

สุดใจ แสงสุนทร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา* [งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/196

Huse, E.F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.

Knox, S. & Irving, J. A. (1997b). An Interactive Quality of Work Life Model Applied to Organizational Transition. *Journal of Nursing Administration, 27*(1), 39-47.

Lemeshow, S. Hosmer, DW. Klar, J. Lwanga, SK. (1990). *Adequacy of Sample Size in Health Studies*.

McNamara, C. (1999). *Basic guidelines to problem solving and decision making. Available.* Authenticity Consultin. http//www.authenticityconsulting.com