

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
Promoting the quality of working life of personnel Subdistrict  
Administrative Organization in Lat Bua Luang District Phra Nakhon  
Si Ayutthaya Province

อนิรุจน์ ยิ่งผล

นิสิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

E-mail: natanirutt@gmail.com

กมลวรรณ วรรณธำ

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

E-mail: wkamonwan@aru.ac.th

Anirut yingpol

Students, Master of Public Administration Program (Public Administration)

Faculty of Humanities and Social Sciences,

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Kamonwan Wanthanang

Lecturer, Master of Public Administration Program,

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

รับเข้า : 18 พฤษภาคม 2566    แก้ไข : 28 พฤษภาคม 2566    ตอรับ : 30 พฤษภาคม 2566

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามประเภทพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือนและอายุงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 142 คนโดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบแอลเอสดี และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ควรมีการประชุมแต่ละส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เพื่อหาปัญหาที่เกิดขึ้นและนำปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์และแก้ไขส่งเสริมให้ดีขึ้น ควรส่งเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพิ่มเติม เพื่อซักซ้อมความปลอดภัยในกรณีเกิดเหตุสาธารณภัย ควรมีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ และควรมีการฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลาดบัวหลวง พระนครศรีอยุธยา

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of work life quality of the officers in subdistrict administrative organization; 2) to compare the work life quality of the officers in subdistrict administrative organization which has been classified by personnel, affiliation, income, and year's experience; and 3) to investigate the guidelines for promoting work life quality of the officers in subdistrict administrative organization. The sample were 142 officers in subdistrict administrative organization in Lat Bua Luang district, Phranakhon Si Ayutthaya, with stratified random sampling. There were 6 key informants including chief executives of subdistrict administrative organization in Lat Bua Luang district, Phranakhon Si Ayutthaya province. The statistics were analyzed by mean, standard deviation, T-test, one-way ANOVA, and LSD test. The content analysis was conducted.

The results showed that 1) The work life quality of the officers in subdistrict administrative organization in overall was at the highest level. The interrelationship was the highest aspect; meanwhile, the security was the lowest aspect; 2) The officers, with different income and year's experience, differed from the work life quality at statistical

significance of .05; and 3) There were diverse guidelines on promoting work life quality of the officers in subdistrict administrative organization, for instance, the meeting on security should arrange to solve and to analyze the problems. In case of disasters, the officers should be trained by external security organizations. It should regularly detect the building structure and work equipment. The workshop and activity on unity in work should be provided.

**Keywords:** work life quality, Subdistrict Administrative Organizations, Lat Bua Luang District, Phranakhon Si Ayutthaya

## บทนำ

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่องค์กรมักมีการคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจากบุคลากร ในขณะที่บุคลากรก็ย่อม คาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการ พื้นฐานของชีวิตและความต้องการทางจิตใจที่เป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมอีกด้วย ผู้บริหาร องค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนจึงมุ่งแสวงหาเทคนิคในการบริหารมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดและ พัฒนาการไปสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้ องค์กรเจริญเติบโตโดยการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี การปลูกฝังความจงรักภักดี และลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร (วิวัฒน์ นิกุล, 2561: 3)

องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นหน่วย การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดภายในจังหวัดรองจากเทศบาล และองค์กรบริหารส่วน จังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขต ชนบทอัน เป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ปัญหา สามารถตอบสนองความ ต้องการของตนเอง มีอิสระในการบริหารงาน ทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณด้วยตนเอง มีหน้าที่ หลักคือจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนใน พื้นที่ ประกอบด้วยการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและการบำรุงรักษา ทางน้ำ และทางบกรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิรูป ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ฯลฯ (พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562)

ในขณะที่เดียวกันการบริหารราชการท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งช่วงมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี เข้ามารับหน้าที่ในการบริหารต่างก็มีวิสัยทัศน์และนโยบายทางการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น นอกจากพนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรจะต้องแบกรับภาระงานจำนวนมากแล้วนั้น ยังต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของผู้บริหารแต่ละคนอีกด้วย (เขมชญาณิชชัญญ์ ประดับพงษ์ และ ประจักษ์ บัวผัน, 2556) ปัจจัยเหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเช่นเดียวกัน

จากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 6 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ และองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้รับการตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คะแนนเต็ม 100 คะแนน มีผลการประเมิน ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด ได้คะแนน 67.83 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย ได้คะแนน 75.31 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท ได้คะแนน 77.81 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ ได้คะแนน 93.84 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ ได้คะแนน 77.31 คะแนน และองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้คะแนน 81.44 คะแนน (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2565: 39) ซึ่งเกณฑ์ประเมินต้องได้คะแนนมากกว่า 85 คะแนนจึงถือว่าผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ A และเมื่อนำมาผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวข้างต้นส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนไปยังผู้บริหารให้ตระหนักประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการ วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ข้อมูลและผลการศึกษานี้ อาจนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรบุคคล หรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อองค์กรมีทรัพยากร

บุคคลที่มีคุณภาพแล้วย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

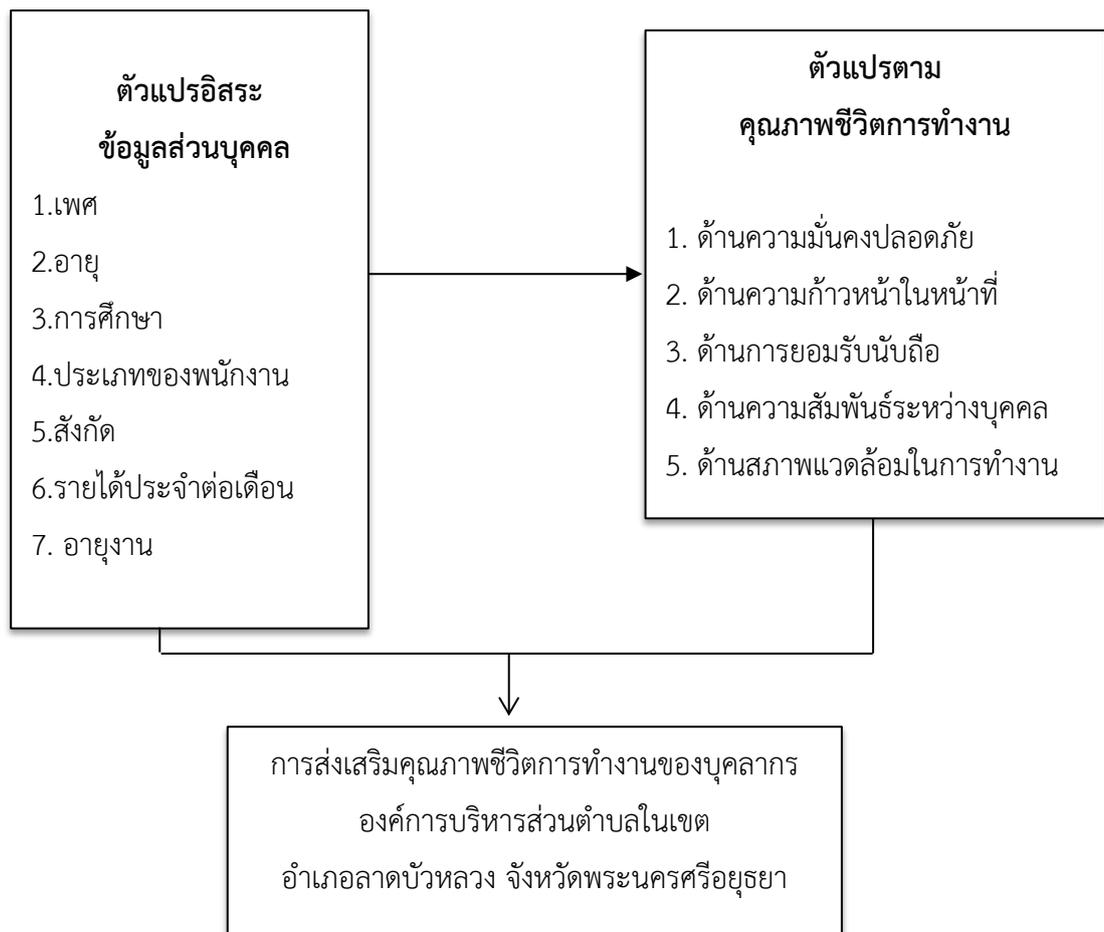
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประเภทพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือนและอายุงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้** การวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 แห่ง จำนวน 219 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด พ.ศ.2565, องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย พ.ศ.2565, องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท พ.ศ.2565, องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ พ.ศ.2565, องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ พ.ศ.2565 และ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง พ.ศ.2565) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยการใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 มีระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 142 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน รายละเอียดดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบล	พนักงาน พนักงาน พนักงาน			กลุ่มตัวอย่าง
		ส่วนตำบล	ครู	จ้าง	
1	องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด	7	1	16	25
2	องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย	7	2	13	22
3	องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท	6	1	19	26
4	องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ	11	0	17	28
5	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ	6	3	19	28
6	องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง	4	2	8	14
	<b>รวม</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>92</b>	<b>142</b>

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 6 แห่ง ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด 1 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย 1 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท 1 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ 1 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ 1 คน และนายกององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง 1 คน รวมจำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน

เขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating scale) ตามแบบวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) และส่วนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 2 ด้านซึ่งได้จากการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำด้านที่มีค่าน้อยมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ เครื่องมือที่ใช้คือการตรวจตอบสามเส้า

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามตามวิธีของโรวินลลีและแฮมเบลตัน (Rowinelli & Hambeciom, 1977 อ้างถึงใน พิศิษฐ์ ตันทวนิช และ พนา จินดาศรี, 2561: 4) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.75

**การทดสอบเครื่องมือ** นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด งานวิจัยนี้ได้นำไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำผลการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 นำผลการทดลองใช้ในหัวข้อที่มีความเชื่อมั่นมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดรายได้ต่อเดือน อายุงาน และประเภทของพนักงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรและคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามประเภทพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA หรือ ค่าเอฟ (F-test) ผู้วิจัยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc test) ด้วยวิธี Fisher's LSD

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ การวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1)ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 6 แห่ง 2)ลงพื้นที่แจกแบบสอบถาม 3)รับแบบสอบถามกลับคืน และ4)นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1)ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 6 แห่ง 2)เข้าพบผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และดำเนินการสัมภาษณ์ 3)ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของคำสัมภาษณ์ และ4)นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

**การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดกลุ่มคำสัมภาษณ์ และหาความถี่ของคำสัมภาษณ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

## ผลการวิจัย

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร** องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 142 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานจ้าง สังกัดสำนักปลัดอบต. มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน และอายุงาน 1 ปี – 5 ปี

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.43, SD=0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X}$ =4.55, SD=0.51) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}$ =4.50, SD=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ( $\bar{X}$ =4.34, SD=0.55) มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.34	0.55	มากที่สุด
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน	4.42	0.57	มากที่สุด
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.36	0.56	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.55	0.51	มากที่สุด
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.50	0.51	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

**วัตถุประสงค์ที่ 2** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประเภทของพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประเภพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประเภพนักงาน และสังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประเภพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
ประเภพนักงาน	0.04	.953		✓
สังกัด	1.52	.198		✓
รายได้ต่อเดือน	2.77	.014*	✓	
อายุงาน	2.58	.029*	✓	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**วัตถุประสงค์ที่ 3** แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ควรมีการประชุมแต่ละส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เพื่อหาปัญหาที่เกิดขึ้นและนำปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์และแก้ไขส่งเสริมให้ดีขึ้น ควรส่งเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องไปอบรมกับหน่วยงาน

ภายนอกเพิ่มเติมเพื่อซักซ้อมความปลอดภัยในกรณีเกิดเหตุสาธารณภัย ควรมีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ

## 2. ด้านการยอมรับนับถือ

ควรมีการฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร มีการให้รางวัลและยกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานควรจะมีมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานและความรับผิดชอบ

## อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการบริหารจัดการทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้เป็นอย่างดี ตอบสนองความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการแบ่งภาระหน้าที่งานตามตำแหน่งหน้าที่ เป็นการกระจายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่แล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประเภทตำแหน่งงานแต่ละประเภทจะมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานบอกไว้ว่า ตำแหน่งนี้มีหน้าที่ทำอะไร มีแนวทางปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งเป็นไปกฎระเบียบบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ ดังนั้นไม่ว่าตำแหน่งงานใดก็ตามล้วนต้องปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท นาคศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแสวงหา

จังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่สังกัดแต่ละส่วนราชการเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก ช่วยเหลือกัน ไม่แบ่งแยกการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤต ภูกลาง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน รายด้านแตกต่างกัน 3 ด้าน คือด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน และด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มองว่าเงินเดือนไม่เพียงกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ไม่มีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ขาดการยอมรับนับถือ ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ต้องใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ อาจเพราะเนื่องจากระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น หน่วยงานควรพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงระยะเวลาการปฏิบัติงานอันเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากสร้างคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพราะผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าย่อมจะเรียนรู้และปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประชุมแต่ละส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เพื่อหาปัญหาที่เกิดขึ้นและนำปัญหาเหล่านั้นมาวิเคราะห์และแก้ไขส่งเสริมให้ดีขึ้น ควรส่งเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพิ่มเติมเพื่อซักซ้อมความปลอดภัยในกรณีเกิดเหตุสาธารณภัย ควรมีการตรวจสอบโครงสร้างอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารณ บัญมี (2558) ที่พบว่า แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการปฏิบัติงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย แนวทางที่ได้จึงออกมาสอดคล้องกัน

2. ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร มีการให้รางวัลและยกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานควรจะมีมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานและความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับในความรู้ ความสามารถของพนักงานและไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานของพนักงานและเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป แนวทางที่ได้จึงออกมาสอดคล้องกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย องค์กรควรมีการฝึกอบรมและซักซ้อมด้านความปลอดภัย เช่น กรณีอัคคีภัย อุทกภัย อยู่เป็นประจำทุกปี และองค์กรต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานกรณีเกิดเหตุสาธารณภัยเพื่อให้ชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน องค์กรควรมีการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานโดยเป็นไปตามแนวทางของหน่วยงานอย่างยุติธรรม

3. ด้านการยอมรับนับถือ องค์กรควรมีการให้รางวัลและยกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และสร้างการยอมรับนับถือกันภายในหน่วยงาน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาก็ควรให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นบังคับบัญชา

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา วิจัยให้ขยายผลออกเป็นวงกว้าง คือ วิจัยถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ภายในเขตอำเภอหรือจังหวัด เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตลอดจนเป็นการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเท่าเทียมกัน

#### เอกสารอ้างอิง

กัมปนาท นาคศรี. (2557). **คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดของเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เชมชญา นิษฐ์ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ กันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ**. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐกฤต ภูกลาง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด**. วารสารช่อพะยอม, 27(1), 231-239.

นุจรีย์ พูลกำลัง. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พิศิษฐ์ ตันทวนิชและพนา จินดาศรี. (2561). **ความหมายที่แท้จริงของค่าIOC**. วารสารการวัดผล การศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(2), 1-11.

- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(3), 61.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562.** (2562). ราชกิจจานุเบกษา, 136(ตอนที่ 50 ก). 151-163.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2565). ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.nacc.go.th/categorydetail>
- องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ. (2565). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566)**. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด. (2565). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566)**. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ. (2565). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566)**. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง. (2565). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566)**. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท. (2565). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566)**. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท.
- องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย. (2565). **แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (2564-2566)**. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistic An Introduction Analysis*. New York: Harper and Row.