

คุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์

The Quality of Work of Local Personnel, Tambon Administrative Organization
Nam Nao District, Phetchabun Province

หทัยวรรณ ฉัญญาพานิชย์¹, สรัล เลหาพันธ์², วรณวรงค์ ศุภชัย³,
นรา สมบูรณ์⁴, อารดา ชัยเสนา⁵, ไกรสร เดชสิมมา⁶
Hathaiwan Tunyapanich¹, Saran Laohapan², Wanvarang Sudtachai³,
Nara Somboon⁴, Arada Chaisena⁵, Kraison Dessimma⁶

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2562

Email : hathaiwan.tun@neu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา

^{1,2,3,4,5,6} คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

^{1,2,3,4,5,6} Faculty of Social Sciences and Humanities Northeastern University, Thailand.

*ได้รับบทความ: 11 ธันวาคม 2562; แก้ไขบทความ: 6 มกราคม 2563; ตอรับการตีพิมพ์:
7 มกราคม 2563

Received: December 11, 2019; Revised: January 6, 2020; Accepted:
January 7, 2020

สภาพและส่วนงานที่สังกัดในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1. คุณภาพการทำงาน 2. บุคลากร 3. องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

The objectives of the research article were : 1) to study the level of opinions of local personnel on the quality of working life of the Sub-district Administration Organization 2) to compare opinions of local personnel of Sub-district administrative organizations on quality of work life of Sub-district administrative organizations. The sample used for this research was 90 personnel of the Sub-District Administrative Organization, Nam Nao District, Phetchabun Province. Data were collected by using questionnaires and analyzed for percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results were found that: 1. The opinions of the local personnel On the quality of working life of the Sub-district Administrative Organization, Nam Nao District, Phetchabun Province is greater than the statistical significance at the .05 level, indicating that Opinions of local personnel No relationship with quality of work life of Sub-district Administration Organization. 2. The results of comparing the opinions of local personnel in the Tambon Administrative Organization on the quality of working life found that the local personnel with gender, age, education level, status and work units in the present had different opinions on the quality of working life of the organization. Sub-district administration, Nam Nao district, Phetchabun province no different.

Keywords : 1. Quality of Work 2. Personnel 3. Sub-district Administration Organization

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในอำนาจหน้าที่ได้ ตามกฎหมายและความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่น และเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาในระดับรากหญ้า ระดับตำบล ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2536 : 58) จากการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นโดยมีหน้าที่ที่ต้องทำและหน้าที่ที่อาจทำ มีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ มีฐานะทางการเงิน การคลัง มีรายได้และงบประมาณของตนเอง มีบุคลากรได้แก่ ผู้แทนที่ทำหน้าที่ด้าน บริหารและนิติบัญญัติ มีเจ้าหน้าที่ประจำ และมีความรับผิดชอบต่อสถานภาพของท้องถิ่นในการทำนิติกรรมสัญญา มีบุคลากรและขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ ทำให้มีบทบาทในการบริหารจัดการมากขึ้น และอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลเท่าที่จำเป็นของกฎหมายส่งผลให้การดำเนินงานมีความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก (พรชัย รัศมีแพทย์, 2541 : 146)

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ มีทั้งหมด 4 องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหนาว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน องค์การบริหารส่วนตำบลหลักด่าน มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 90 คน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูงมีป่าไม้ปกคลุม มีระยะทางห่างจากจังหวัดเพชรบูรณ์ ประมาณ 145 กิโลเมตร มีอากาศหนาวเย็นเกือบตลอดปี ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ปลูกข้าวโพด มันสำปะหลัง ข้าวไร่ เป็นต้น การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อย อยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก และการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น คุณภาพการทำงานเป็นแนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและการตัดสินใจขององค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นวิถีทางหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ ในการประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงานทำให้งานและชีวิตผสานกันอย่างกลมกลืน กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิต

การทำงานเฉพาะด้านกับสุขภาพจิต นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงาน ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องที่กว้างและครอบคลุมถึงการใช้ชีวิตในองค์กรมากกว่าการศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นโดยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร (บุญแสง ชีระภากร, 2533 : 5-12)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์กรการบริหารส่วนตำบลอำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์กรการบริหารส่วนตำบล โดยมีความคาดหวังว่า เมื่อบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ มีคุณภาพการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการทำงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพของตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ ทันโลก และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในองค์กรการบริหารส่วนตำบล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์

3.2 องค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ เพชรบูรณ์ ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างองค์กรการบริหารส่วนตำบล จำนวน 4 ตำบล และท้องถิ่นอำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 90 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ในองค์กรการบริหาร

ส่วนตำบลวังทอง จำนวน 25 คน 2)ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหนาว จำนวน 30 คน 3)ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน จำนวน 14 คน 4)ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักด่าน จำนวน 19 คน 5)ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ท้องถิ่นอำเภอน้ำหนาว จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบ ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน บุคลากรผู้ร่วมงาน และสถานที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1)นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลติดต่อประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอน้ำหนาว จำนวน 4 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 2)แนะนำตัวต่อกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งชี้แจงความมุ่งหมายการวิจัยของการศึกษา และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม 3)ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วน และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้ 1)ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ ความถี่ และร้อยละ 2)คุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3)เปรียบเทียบระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีทดสอบ (t-test) และ (F-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test และ F-test

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า 1)ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านคุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ 2)ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่น

ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด ในองค์การบริหารส่วนตำบล กับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ปัจจัยด้านอายุ กับด้านส่วนงานที่สังกัด ($R = 0.169$) รองลงมาคือปัจจัยด้านเพศ กับปัจจัยด้านสถานภาพ ($R = 0.117$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านเพศ กับปัจจัยด้านการศึกษา ($R = 0.001$) ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ส่วนงานที่สังกัด ($R = 0.143$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับเพศ ($R = 0.141$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการคุณภาพชีวิตการทำงานกับอายุ ($R = 0.006$)

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัดในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 คุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในด้านคุณภาพการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและส่วนงานที่สังกัด ในองค์การบริหารส่วนตำบลกับ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปัจจัยของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ปัจจัยด้านอายุ กับด้านส่วนงานที่สังกัด($R = 0.169$) รองลงมาคือปัจจัยเห็นด้านเพศกับปัจจัยด้านสถานภาพ ($R = 0.117$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านเพศกับปัจจัยด้านการศึกษา ($R = 0.001$) ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับส่วนงานที่สังกัด ($R = 0.143$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับเพศ ($R = 0.141$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการคุณภาพชีวิตการทำงานกับอายุ ($R = 0.006$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญโชติ เกตุแก้ว (2556 : 93) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1)คุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2)ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา บรรพบุตร, อุตม พิริยสิงห์ (2562 : 2) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

6.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัดในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญโชติ เกตุแก้ว (2556 : 93) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา แนนใหม่ (2557 : 93) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการปฏิบัติการ ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอดงหลวง จังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอดงหลวงด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ สืบเมืองซ้าย, ไพรัช พันธ์ชมภู (2562 : 59) ได้ศึกษาการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร อำเภोजตุรพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประกอบอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร อำเภोजตุรพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ ก้านจักร, ไพรัช พันธ์ชมภู (2562 : 59) ได้ศึกษาการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4

ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลเกษตรวิสัยอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ควรให้ความสำคัญกับประชาชน ในชุมชน ผู้เป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิต ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการจัด กิจกรรมที่เป็นการให้ผู้นำชุมชนประชาชนทั่วไป

7.1.2 องค์กรบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีการการประเมินการปฏิบัติงานของชุมชน หรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มกิจกรรมต่างๆในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วม ของชุมชนและมีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 หน่วยงานในระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการ ดำเนินการทางด้านการพัฒนา และให้บริการประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานและช่วยให้การดำเนินงาน สำเร็จลุล่วงไปได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร ควรคำนึงถึงความเป็นอยู่ ของบรรดา ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่ ให้มีขวัญกำลังใจ และมีความพร้อมในการที่จะปฏิบัติงาน

7.2.2 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในด้านการบริหารงานบุคคล มีส่วนในการดูแลเรื่องสิทธิ และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

7.2.3 การดูแลดังกล่าวเป็นไปตามเงื่อนไข ระเบียบข้อบังคับ ที่ได้กำหนดไว้

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาในกระบวนการและวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรใน ด้านอื่นๆ ด้วย

7.3.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพ สมรรถนะ และขวัญกำลังใจของ การปฏิบัติงาน

7.3.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานของบรรดาบุคลากรในองค์กรว่า บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารหรือไม่ และประชาชนได้รับผลประโยชน์มาก น้อยเพียงใด

8. เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์ ก้านจักร, ไพรัช พันชมพู่. (2562). การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลเกษตรวิสัยอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 8(2). 49-57.
- บุญโชติ เกตุแก้ว. (2556). คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. **วารสารวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**. 6(2). 93-105.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. **จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน**. 1. 5-12.
- พรชัย รัตมีแพทย์. (2541). **หลักกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไทย**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วันเพ็ญ สืบเมืองชัย, ไพรัช พันชมพู่. (2562). การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 8(2). 58-68.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2536). การบริหารงานพัฒนาชนบท การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาสภาพตำบล : สาเหตุและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- สุจิตรา แน่ใหม่ (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. 9(3). 139-148.
- สุพรรณษา บรรพบุตร, อุดม พิริยสิงห์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 8(1). 1-10.

9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากหลายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการลงพื้นที่วิจัยของบุคลากรส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลคำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของปัญหาเพื่อให้ความถูกต้องสมบูรณ์ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและการเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบคุณคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษา ความรู้ และประสบการณ์ศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมสถาบันและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย