



แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*
GUIDELINES FOR DEVELOPMENT THE QUALITY OF PERSONNEL WORK LIFE
IN CHAMAEP SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION WANG NOI
DISTRICT PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

น้ำฝน ศิลปพานิชกุล, กมลวรรณ วรรณธัญ
Numfon Sillaphapanitchakul, Kamonwan Wanthanang
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: Numfon-1@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามประเภทบุคลากรและสังกัด และ 3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร จำนวน 60 คน คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบ LSD. และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และประเภทบุคลากรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้า การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ด้วยการฝึกอบรม การสอนงานที่มุ่งพัฒนาความสามารถ



การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในการบริหารองค์กร และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; คุณภาพชีวิต; การทำงานของบุคลากร; องค์กรบริหารส่วนตำบล

Abstract

Objectives of this research article were 1. To study the quality of personnel work life in the Sub-District Administrative Organization; 2. To compare the quality of personnel work life at the Sub-District Administrative Organizations, classified by type of personnel and affiliation; and 3. To propose the guidelines for the quality of personnel work life at the Sub-District Administrative Organization. Data were collected using the population as the total sample of 60 people who were personnel of Chamaep Sub-District Administrative Organization, Wang Noi District, PhraNakhon Si Ayutthaya Province, and 10 key informants. The research tools were questionnaires and in-depth- interview script. The statistics were analysed by percentage, mean, standard deviation, ANOVA, LSD and content analysis.

The results of the research were as follows: 1. The quality of personnel work life in Chamaep Sub-District Administrative Organization by overall was at a high level; 2. The different personnel affiliation had the different quality of personnel work life at statistically significant level of .05 and different types of personnel had no difference in the quality of work life.; and 3. There were various guidelines for the quality of personnel work life include; the appropriate job assignment from administrators, the promotional criterion, the upskill enhancement with training, the coaching for competency, the democracy promotion in organization, and the morale in working.

Keywords: Guidelines for Development; Quality of Life; Personnel Work; Subdistrict Administrative Organization



บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากที่สุด เช่น การให้สิทธิแก่ประชาชนในการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นตัวแทนของประชาชนในหมู่บ้านเข้ามาทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอความต้องการของชุมชนผ่านการประชุมประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หรือการให้ผู้แทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารในรูปของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น (นุรป่าชียะห์ ภูนา, 2562)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมและมีหน้าที่ต้องทำในเรื่องการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, 2562) เห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่มีบทบาท ภารกิจ หน้าที่ที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนราชการ 1 หน่วยงาน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จได้นั้นคือบุคลากรในองค์กรที่เป็นผู้คิดผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติงาน (นุจรีย์ พูลกำลัง, 2561)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น แต่บุคลากรยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรทั้งในด้านการวางแผน



วางแผนจัดการบริหารจัดการ การติดต่อประสานงาน เพื่อนำพาให้องค์กรไปสู่ความมั่นคง และก้าวหน้าโดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่มีความสำคัญในการดำเนินการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่เป็นภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้ ประสบความสำเร็จโดยปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ในตำแหน่งและที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการ ขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประสบความสำเร็จตาม ภารกิจหรือการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน บุคลากรนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถแล้ว ยังต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรโดยแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ คือ บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การทำงานในปัจจุบันและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็น อย่างมาก โดยที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรที่เหมาะสม เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสาย งาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน การที่บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง งาน และองค์กร (ลลิตาว ฤทธิไกรกิตติ, 2555) เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กร การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อองค์กรและยังส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์กรมี คุณภาพ เกิดศักยภาพที่ดีในการที่จะแก้ไขปัญหาหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตให้อยากมีส่วนร่วม ในองค์กร ช่วยให้มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ลดปัญหาการขาด งาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลงานและการบริการที่ดี ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ก็อาจจะเป็นมูลเหตุ หนึ่งซึ่งทำให้การปฏิบัติงานและผลงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง เป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหาย แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรที่มี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมส่งผลในทางบวกต่อ การปฏิบัติงาน (นุจรีย์ พูลกำลัง, 2561)

องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญมี ปริมาณงานหรือภาระงานจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบันยังมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้บุคลากรบางคนปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงานที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือรับผิดชอบงาน



ในหลายหน้าที่ต้องอยู่ปฏิบัติงานเกินเวลาทำการปกติ หรือแม้กระทั่งต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพื่อดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ทำให้อาจมีผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบเป็นหน่วยงานราชการซึ่งงบประมาณของหน่วยงานมีจำกัดและมีข้อกำหนดต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการในเรื่องของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรควรได้รับอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ซึ่งค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชน อีกทั้งสภาพวิกฤตเศรษฐกิจในปัจจุบันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ (ปรกรณ์ทิพย์ ม่วงประสิทธิ์, 2566) ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรลดลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ปรับปรุงหรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันกับองค์กร สามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น และร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ชะแมบอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำนวน 60 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 60 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ, 2565) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และ 3) ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดีด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 - 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานจ้าง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำ



กว่า 10,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและสถานภาพโสด

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.93$, $\sigma=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.09$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\mu = 4.02$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.01$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.00$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\mu = 3.95$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.87$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ($\mu = 3.55$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม 7 ด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	μ	σ	การแปลผล
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.09	0.71	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.95	0.79	มาก
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.02	0.69	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.00	0.64	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.01	0.72	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.87	0.74	มาก
ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	3.55	0.96	มาก
รวม	3.93	0.64	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนก ตามประเภทบุคลากรและสังกัด เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ประเภทบุคลากรและสังกัดที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน พบผลการศึกษาดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน



บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่

3.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความสามารถของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดี และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3.2 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนเป็นธรรมและเสมอภาค

3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ และความสามารถอยู่เสมอ ด้วยการเปิดโอกาสฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และด้านอื่น ๆ

3.4 ผู้บังคับบัญชามีการสอนงาน และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนั้น ๆ

3.5 การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในการบริหารองค์กร

3.6 องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความ ก้าวหน้าอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.7 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรรวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายใจที่ดี

3.8 การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.9 การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) การมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ การเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มีความรวดเร็ว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีการบริหารจัดการสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ดี ทำให้บุคลากรเกิด



ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นอยู่ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล ชะแมบอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร และสังกัด อธิบายได้ดังนี้ 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะประเภทบุคลากรแต่ละประเภทมีการกำหนดมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ระบุรายละเอียดของการทำงานซึ่งเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ เป็นการทำงานตามหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละประเภทบุคลากร รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการนำเทคโนโลยี ที่จำเป็นและทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ องค์กรมีความยุติธรรมในการจัดการและการบริหารงาน ให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานความรับผิดชอบ จึงทำให้บุคลากรทุกประเภททำงานตามเป้าหมายของ หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท นาคศรี (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสังกัดของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสว่างหา จังหวัดอ่างทอง พนักงานที่มีประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งประเภทของบุคลากรและประเภทตำแหน่งงานในที่นี้มีความหมาย เหมือนกัน 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะในแต่ละสังกัดแบ่งพื้นที่กันในการทำงานจึงทำให้สถานที่ทำงานมี สภาพแวดล้อมแตกต่างกัน และบุคลากรในแต่ละสังกัดมีจำนวนไม่เท่ากันทำให้สังกัดที่มี จำนวนบุคลากรมากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แออัด ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย หรือ การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ป้องกันภัยไม่เพียงพอ อีกทั้งในแต่ละสังกัดจะมีผู้บังคับบัญชา ขึ้นต้นที่คอยกำกับ ดูแล ซึ่งต่างมีมุมมองและวิธีบริหารจัดการหลายรูปแบบทำให้การ จัดการ การบริหารงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ จันทรลา และเชิงชาญ จงสมชัย (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ แกดำ จังหวัดมหาสารคาม พนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ



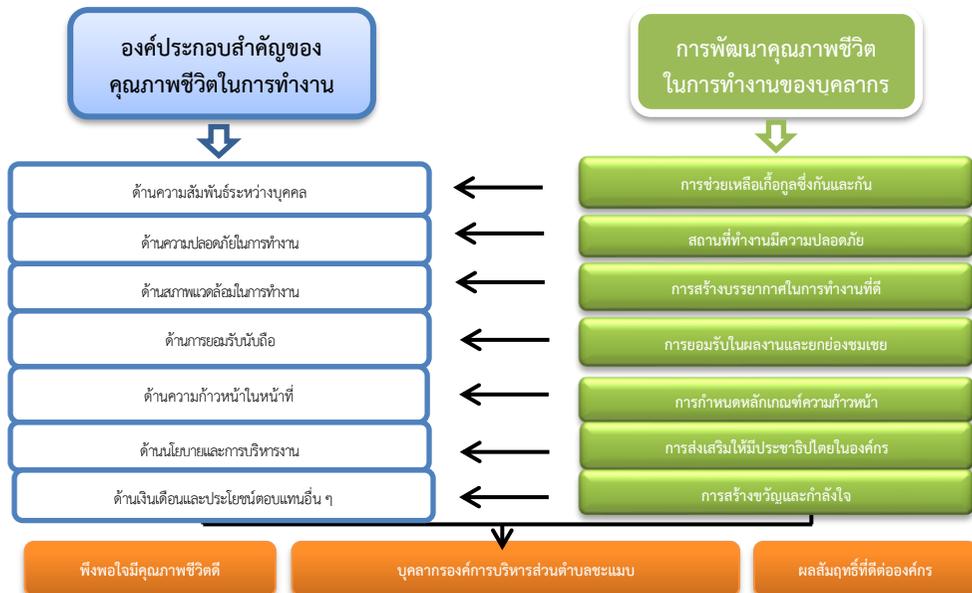
ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเทศบาลมีงบประมาณเพียงพอ ในการบริหารจัดการ การรักษาความสะอาด การจัดภูมิทัศน์ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัย และการอำนวยความสะดวกด้านเครื่องใช้สำนักงานให้กับบุคลากร

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอลำปาง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรู้ความสามารถเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีของผลงานที่สามารถนำไปใช้ในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค โดยวัดผลจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ขอบเขตความรับผิดชอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ และความสามารถด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และด้านอื่น ๆ รวมถึงการมอบหมายงานที่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพทำผลงานได้ดีกว่าเดิม มีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาสอนงาน และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถ โดยให้แนวทางที่เป็นประโยชน์หรือสวัสดิวิธีปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานจริง พร้อมอธิบายเหตุผลประกอบ ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญของผลงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อการปรับปรุงผลงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีการจัดฝึกอบรม แนะนำแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางและรู้วิธีในการดำเนินการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง และองค์กรต้องจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเพียงพอและเหมาะสมในแต่ละส่วนราชการ 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กรบุคลากรมีสิทธิเสนอความคิดเห็นของตนเองเป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างดี บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามหลักกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อความถูกต้องของงาน และต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรรวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายใจที่ดี เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมเข้าวัดฟังธรรม กิจกรรมปลูกต้นไม้ เพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่ผ่อนคลายจากการทำงานและมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนเท่าเทียม และยุติธรรมเพื่อไม่ให้ภาระงานตกอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาควรเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากรให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลทางความคิด สติปัญญา การสร้างสรรค์ รวมทั้งให้ความไว้วางใจทุกคนเท่าเทียมกัน และ



บริหารงานด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคเน้นระบบคุณธรรมโดยการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม 3) ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ควรมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาเหมาะสมกับปริมาณงานสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากตัวแทนทุกส่วนราชการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่บุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มีความรวดเร็วตรงตามระยะเวลาที่กำหนด มีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นการสร้างขวัญใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดข้อจำกัดของสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ บำเหน็จบำนาญ และการรับเพิ่มโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเพิ่มร้อยละค่าตอบแทน เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น (เพียงหทัย พงษ์สุวรรณ, 2565)

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ



จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อองค์กรนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีการพบปะสนทนาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเท เครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอ และอื่น ๆ

4. ด้านการยอมรับนับถือ การให้บุคลากรมีโอกาสได้ทำงานสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จจุล่งได้ ได้รับการชมเชยเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ด้วยการฝึกอบรม และการสอนงานที่มุ่งพัฒนาความสามารถ

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในการบริหารองค์การการจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่ดี การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ

7. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การให้บุคลากรได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม มีการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) การมอบรางวัลผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ ควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมปลูกต้นไม้ กิจกรรมเข้าวัดฟังธรรม และกิจกรรมกีฬา

2. ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณา วัดผลจากประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานพิจารณาตามหลักเกณฑ์ขอบเขตความรับผิดชอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ปลูกฝังจิตสำนึกองค์กรอย่างต่อเนื่อง จะทำให้โรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่นกัน และสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนจนเกิดความพึงพอใจในที่สุด และจะทำให้ข้อร้องเรียนต่าง ๆ ลดลง

2. ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นและยินดีกับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการขอคำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำงาน จากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นและใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ อันจะส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโตต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทภายในเขตอำเภอหรือจังหวัด เพื่อให้ทราบข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรตลอดจนเป็นการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัมปนาท นาคศรี. (2557). *คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง* (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นุจรีย์ พูลกำลัง. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาริชาติ จันทร์ลา และเชิงชาญ จงสมชัย. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม*. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 249-258.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย การจัดระเบียบบริหารของตำบล (2562, 16 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. หน้า 151.
- องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา*. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ.
- ลลดาว ฤทธิไกรกิตติ. (2555). *การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(1), 110-123.
- ปกรณกิตติ ม่วงประสิทธิ์. (2566). *กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิต ของกลุ่มคนพิการและผู้สูงอายุในตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(3), 97-110.
- เพียงหทัย พงษ์สุวรรณ. (2565). *หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน*. *วารสารสหวิทยาการ นวัตกรรมปริทรรศน์*, 5(1), 195-210.