

Factors Affecting the Quality of Working Life of Personnel of the Local Government Promotion Office, Udon Thani Province

Chaiyan Khunrak^{1*}

¹Northeastern University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: stsanglart@gmail.com

ABSTRACT

This research has the objectives of 1) studying the quality of working life of personnel in the Udon Thani Provincial Local Administration Office, 2) studying factors affecting the quality of working life of personnel in the Udon Thani Provincial Local Administration Office, and 3) studying Guidelines for developing factors that affect the quality of working life of personnel in the Local Government Promotion Office, Udon Thani Province. The research uses quantitative research methods and qualitative research methods. The sample group used in the research included 394 personnel from the Udon Thani Provincial Local Government Promotion Office and 10 interview data groups. Statistics used in the research included means, standard deviations and multiple regression analysis and descriptive analysis. The results of the research found that 1) Quality of working life of personnel of the Local Government Promotion Office, Udon Thani Province. Overall, it is at a moderate level. They can be arranged in descending order as follows: Quality of physical life Quality of life and social relationships Quality of life and environment and mental quality of life, respectively. 2) Factors affecting the quality of working life of personnel of the Udon Thani Provincial Local Government Promotion Office. Statistically significant at the .05 level includes organizational commitment (X3). Developing the abilities of individuals (X5) and social integration the coefficients of the predictors in the raw scores (b) were .422, .401, and -.703, respectively. And 3) there should be awareness of satisfaction with physical and mental conditions in building social relationships and environments that affect daily life. There is a perception of positive feelings that people have towards personnel, perception of image, perception of pride of personnel, perception of personnel's relationship with other people and stability in life. in the work of personnel efficiently.

Keywords: Quality of Working Life, Personnel, Local Organization Offices

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี

ชัยยันต์ คุณรักษ์^{1*}

¹มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: stsanglart@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 394 คน และกลุ่มให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตร่างกาย ด้านคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม และด้านคุณภาพชีวิตจิตใจ ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X5) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .422 .401 และ -.703 ตามลำดับ และ 3) ควรมีการรับรู้ความพึงพอใจสถานะทางด้านร่างกาย จิตใจ ในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและสภาพแวดล้อมซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน โดยมีการรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อบุคลากรการรับรู้ภาพลักษณ์ต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรในการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรกับบุคคลอื่นและมีความมั่นคงในชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากร, สำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น

© 2023 JOMSD: Journal of Organizational Management and Social Development

บทนำ

การพัฒนาประเทศโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านวัตถุ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในชีวิตแก่ประชากร รวมทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพทางด้านร่างกายและสภาพจิตใจ ล้วนเป็นประเด็นที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งสิ้น การตื่นตัวในการศึกษาคุณภาพชีวิตของประชากรมีมานานหลังจากที่แพร่ขยายในประเทศทางตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหรัฐอเมริกาและแคนาดาไปสู่นานาชาติทั่วโลก เป็นการยืนยันถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาในด้านของระบบการศึกษาคุณภาพชีวิตของประชากรอันจะนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในกลไกต่างๆ (วิจิตร (พุ่มลัดดา) วิเชียรชม, 2555) อย่างไรก็ตามการวางแผนนโยบายของประเทศเพื่อเป็นกระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศนั้นๆ สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนารวมถึงประเทศไทยเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในชาติในทุกๆ ด้าน ซึ่งมีแนวทางการ

พัฒนาบนพื้นฐานของการให้ประชากรเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาและจากการกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนทางคุณภาพชีวิตโดยการรากฐานการพัฒนาประชากรให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ประชากรในประเทศมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสู่ระดับสากลและมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องโดยมีสุขภาวะที่ดีขึ้นโดยให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้และความสามารถรวมทั้งให้สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (สภาพัฒน์ฯ, 2567)

การพัฒนาตนเองและการนำพาสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาทั้งในส่วนระดับบุคคลครอบครัว ระดับชุมชน จำต้องมีการพัฒนาในประสิทธิภาพด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้มีแนวคิดเจตคติที่ดีรู้จักการบริหารชีวิตประจำวันและการเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีอาชีพและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม แต่ถ้าหากปฏิบัติได้เช่นนี้เท่ากับว่าเป็นการยกระดับทั้งตนเองและสังคมทำให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงามสามารถปัญหาต่างๆ ในสังคมลดน้อยลง (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2567) ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในประเทศให้มีความคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น เพื่อช่วยให้ประชาชนทุกคนในสังคมมีความกินดี อยู่ดี มีสุข ในประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมโดยมีแนวทางในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น และกระตุ้นให้บุคคลและสังคมเกิดความกระตือรือร้นคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น รู้จักใช้ปัญญา มีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อมาแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้บุคคลและสังคมอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและปัญหาสังคมที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ร่วมกันเกิดความร่วมมือร่วมใจในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและค่านิยมที่จะเห็นได้ว่าหากประชากรในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2567)

ความเป็นอยู่ที่ดีมีสุขของบุคคลและสังคม ที่บริบทสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การศึกษาทางการเมืองและศาสนา สุขภาพ การศึกษาสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ การมีงานทำ ความเสมอภาค เทคโนโลยีความผูกพันในสังคมมาเกี่ยวข้อง แม้แต่มิติหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตส่วนหลักมีความเหมือนกันและจะมีมิติหรือองค์ประกอบบางอย่างที่มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล บริบทอื่น ๆ ดังนั้นเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จึงมีบริบทที่จะต้องมีการแก้ไขปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตให้บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อมีการบริการในการทำงานให้มีคุณภาพและมีการทำงานอย่างครบองค์ประกอบของหน่วยงานในแต่ละส่วนโดยการมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาทในพัฒนาคุณภาพ (บุญเพ็ง สิทธิวิชา, 2563) และยังมีปัญหาเรื่องการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ซึ่งการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรต่างๆ จะต้องมีการให้ความรู้ และการปฏิบัติเกี่ยวกับพัฒนาภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เหมาะสม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการรณรงค์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยเน้นในเรื่องของคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรที่เหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี มีการเจริญเติบโตที่มีคุณภาพและมีการพัฒนาที่มีคุณภาพของหน่วยงานและประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 37,903 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 37,903 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน ครบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตร Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จำนวน 394 คน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารในสำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 กลุ่ม จำนวน 10 คน ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) ส่วนประกอบของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

3. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

3.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม (2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ (3) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาคัดขั้วความสอดคล้อง และ (4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 40 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ระกบความเชื่อมั่น 0.84 โดยใช้วิธีของ Cronbach จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ (การวิจัยเชิงคุณภาพ) แบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ส่วน ดังนี้

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เสริมการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ใช้สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

4. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมวิเคราะห์เป็นข้อมูลคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี (2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ในประเด็นและเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ยิ่งขึ้น (3) พัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป และ (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำไปปฏิบัติในภาคสนามต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย

2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

4) แจกจ่าย และเก็บแบบสอบถามจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง

5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มพูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล

2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล

3) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

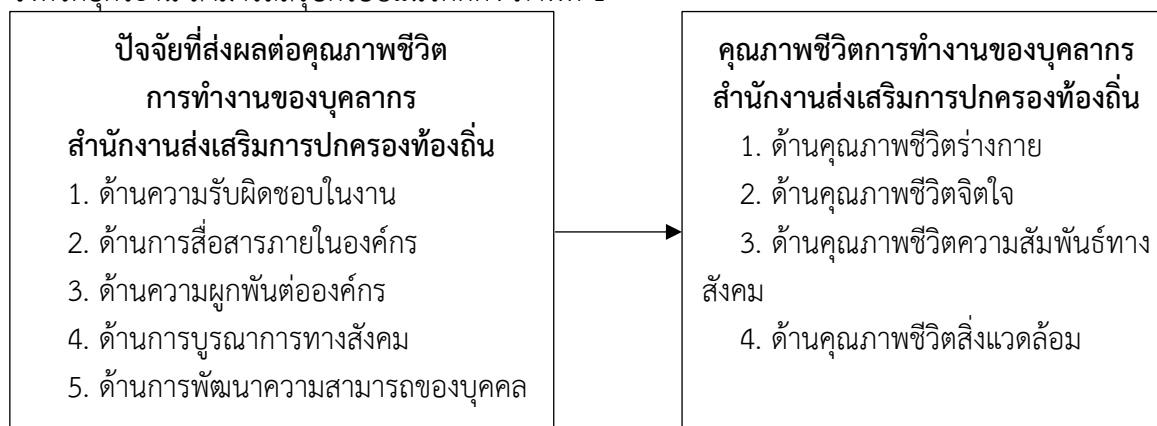
1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ และการตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปกรอบแนวคิดดัง ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านคุณภาพชีวิตร่างกาย	3.32	1.22	ปานกลาง
	ด้านคุณภาพชีวิตจิตใจ	2.52	1.49	น้อย
	ด้านคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ทางสังคม	3.28	1.23	ปานกลาง
	ด้านคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม	3.13	0.70	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.00	0.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$ S.D.=.00) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตร่างกาย ($\bar{X} = 3.32$ S.D.=1.22) ด้านคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X} = 3.28$ S.D.=1.23) ด้านคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.13$ S.D.=.70) และด้านคุณภาพชีวิตจิตใจ ($\bar{X} = 2.52$ S.D.=1.49) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ลำดับตัวแปร ที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-6.703	1.028		-6.523	.000*	-8.723	-4.683
ด้านความรับผิดชอบ ในงาน (X ₁)	1.552	.062	.807	24.900	.704	1.429	1.674
ด้านการสื่อสารภายใน องค์กร (X ₂)	1.346	.289	.335	4.665	.439	.779	1.914
ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร (X ₃)	.422	.154	.416	2.734	.007*	.119	.726
ด้านการบูรณาการ ทางสังคม (X ₄)	-.703	.107	-.681	-6.546	.000*	-.914	-.492
ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล (X ₅)	.410	.054	.470	7.653	.000*	.305	.516
SE _{est} = ±.41480 R = .857; R ² = .734 ; Adj. R ² = .731; F = 212.401; p-value = 0.01							

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X₃) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X₅) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .422 .401 และ -.703 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน (X₁) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร (X₂) อย่างไรก็ตามตัวแปรทั้งหมดรวมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีมีความเชื่อมั่น 96.3%, ความคาดเคลื่อนเท่ากับ ±.41480 (F = 212.401 ; p-value = 0.01)

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี พบว่า ควรมีการรับรู้ความพึงพอใจสถานะทางด้านร่างกาย จิตใจ ในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและสภาพแวดล้อมซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน โดยมีการรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อบุคลากรการรับรู้ภาพลักษณ์ต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรในการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรกับบุคคลอื่นและมีความมั่นคงในชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตร่างกาย ด้านคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม และด้านคุณภาพชีวิตจิตใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่มี การส่งเสริมและพัฒนาในแต่ละด้านเท่าที่ควรเป็นดังนั้นจึงทำให้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล อุตสาหัส (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลปรากฏว่า ด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.96 และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.28 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว (2563) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคม ส่วนตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 3 ด้านนั้นมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล) (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=.680^{**}$) และหลักสัจคหวัดถุ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับสูง ($r=.759^{**}$ ตามลำดับ) แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ไทรตระกูล (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง พบว่า ส่วนงานที่สังกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี พบว่า ควรมีการรับรู้ความพึงพอใจสภาวะทางด้านร่างกาย จิตใจ ในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อมซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน โดยมีการรับรู้ความรู้สึกลทางบวกที่บุคคลมีต่อบุคลากรการรับรู้ภาพลักษณ์ต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรในการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรกับบุคคลอื่น และมีความมั่นคงในชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา (2562) แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีคือจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก “บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงจะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้วย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐริกา แป้นถึง (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ข้อเสนอแนะควรพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยส่งเสริมด้านการศึกษาดูงานให้แกพนักงานที่

กำลังศึกษาต่อเพิ่มค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น ส่งเสริมสวัสดิการของพนักงาน โดยเฉพาะค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่างๆ

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คือ ด้านคุณภาพชีวิตร่างกาย ด้านคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม แต่ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านคุณภาพชีวิตจิตใจ และควมมีการรับรู้ความพึงพอใจสถานะทางด้านร่างกาย จิตใจ ในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและสภาพแวดล้อมซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน โดยมีการรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อบุคลากรการรับรู้ภาพลักษณ์ต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรในการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรกับบุคคลอื่นและมีความมั่นคงในชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุม เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ควรเน้นการพัฒนาสุขภาพ และการศึกษาให้กับบุคลากรสำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรมีการนำคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย หลักการ กระบวนการ และขั้นตอนการพัฒนา ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ให้เข้าใจทุกขั้นตอนอย่างละเอียด ชัดเจน ก่อนนำรูปแบบไปใช้

2.3 ควรมีการเตรียมความพร้อมด้วยการศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินการในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตระหว่าง หน่วยงาน ชุมชน และองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีที่ยั่งยืนด้วยการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชบัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สาม
ลดา.
- ณัฐพล อุดสาหัส. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชีย
อาคเนย์ 7(1), 112-129.
- ณัฐริกา แป้นถึง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี
(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นฤมล ไทรตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญเพ็ง สิทธิวงษา. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายแผนยุทธศาสตร์จังหวัดอุดรธานี.
วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 9(2), 636-646.
- ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี. (รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล). (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ
เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย).
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2555). กฎหมายสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสาร
ประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2562). แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี. (รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). วาระปฏิรูปพิเศษ 9: ปฏิรูปองค์การมหาชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2567). นโยบายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2567. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2567). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ
(Convention on the Rights of Persons with Disabilities-CRPD). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและ
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd Ed.). New York: Harper and Row
Publications.

