

ตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร¹

**JOB POSITION AND HAPPINESS AT WORK OF PERSONNEL
AT THE SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN TAPHAN
HIN DISTRICT, PHICHIT PROVINCE.**

ภาสกร พุฒิสูววงศ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร และเพื่อศึกษาว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตรในตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันหรือไม่ อย่างไร กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง ของ (ทั่วไป/ตามภารกิจ) องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จำนวน (1 คน เป็นกรณีวิจัยเชิงสำรวจด้วย ผลการศึกษาพบว่า 280ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร อยู่ในระดับ "มีความสุข"(Happy) และ (2บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตรในตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

This research objectives are to study the level of happiness at work of personnel at the sub-district administrative organization, Taphan Hin, Phichit Province and to study that person in different positions of Subdistrict Administrative Organization personnel in Taphan Hin District Phichit Province have difference in level of happiness at work or not. Research Samples use all of population groups including sub-district staff director, academic, general and employees hired (for the mission and general) of the Subdistrict Administrative Organization in Taphan Hin District Phichit Province 280 people, by survey research Using questionnaires. The results showed that 1) The happiness at work of personnel

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

at the sub-district administrative organization in Taphan Hin, Phichit Province is at a “Happy” level. 2) The personnel of the Subdistrict Administrative Organization in Taphan Hin District Phichit Province in different job positions have different level of happiness at work at statistically significant of 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขของคนเรามีหลายรูปแบบ นับตั้งแต่ตอนเราเป็นเด็ก ความสุขก็คือ ได้เล่น ได้เรียน และได้อยู่กับเพื่อน แต่พอโตมาแล้วได้มีงานทำ สิ่งหนึ่งที่หลายคนปรารถนานั้นก็คือ “ความสุขในการทำงาน” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Happy at work ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานหลายคนในหน่วยงานต้องการ ถ้าปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รู้สึกได้มีความสุข จะผูกพันกับหน่วยงาน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ หากหน่วยงานใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่หน่วยงานนั้นจะสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น

มีหลายคนกล่าวว่า “เมื่อโตขึ้นมา ความสุขเริ่มลดน้อยถอยลงไป” อาจจะมาจากสภาวะที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น หรือ มีปัจจัยภายนอกมาบีบรัด ไม่ว่าจะเป็นด้านทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรืออื่น ๆ ทำให้สภาพจิตใจของคนทำงานถดถอยออกไป ส่งผลทำให้ความสุขที่เคยมีมาลดน้อยลง Warr, 1990 กล่าวว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจของการปฏิบัติงานนั้น ต้องประกอบไปด้วย 1) ความตื่นระทมย์ในการปฏิบัติงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของเราที่เกิดขึ้นในช่วงปฏิบัติงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น รู้สึกสนุกที่ได้ความรู้ นักเรียนได้ทำหน้าที่วิทยากร สนุกที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้ช่วยและญาติ เป็นต้น 2) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นความรู้สึกของเราที่เกิดขึ้นในช่วงปฏิบัติงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบพอ ชอบใจ เต็มใจ สนใจ ไม่เกิดความทุกข์ใจและยั้งคิดในการปฏิบัติงานของคน แม้ว่างานบางอย่างจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย หรือเรามีความพอใจในสิ่งที่ทำอย่างมาก จนไม่สามารถที่จะเป็นสิ่งที่เราไปหางานใหม่ สิ่งเหล่านี้เราเรียกว่า “ความพึงพอใจในงาน” 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของเราที่เกิดขึ้นในช่วงปฏิบัติงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากปฏิบัติงาน มีความตื่นตัวปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน (Warr, 1990 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำ ยาง และปภาดา น้อยคำ ยาง, 2555) ซึ่งความรู้สึกข้อนี้หากไปสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เคยทำงานแล้วไม่มีงานทำ เช่น เกษียณ หรือตกงาน จะรับรู้ถึงความต้องการข้อนี้มากที่สุด

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีทำให้คนที่ปฏิบัติงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูงนี้ นอกจากนี้จากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมืองปัญหาความไม่สงบ ทำให้คนปฏิบัติงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนา

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งที่ผ่านมา มีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข สะท้อนให้เห็น ถึงค่านิยมในการมองความสุขในหน่วยงานที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตจากการทำงาน (Quality of Work life) การเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ความเครียดที่จัดการได้ (Stress Management) หน่วยงานที่มีความผูกพันกัน (Employee Engagement) ความพึงพอใจในสิ่งที่ทำ (Job Satisfaction) ความยืดหยุ่นในหน่วยงาน (Flexible Organization) และการงานดี (Work-life Balance) (นฤมล แสงผล, 2554) ปัจจุบันนี้หลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจในเรื่องของการทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน เห็นได้จากการที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดพัฒนาการของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ โดยนำมาต่อยอดเป็นหน่วยงานแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำ ใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยุติ สัมคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การงานดี

องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญต่อชุมชนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก มีขนาดเล็กและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท ซึ่งจัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เพื่อดูแลและจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลในปัจจุบันมีองค์กรบริหารส่วนตำบล หรืออบต. จำนวน 5,300 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2563) (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2564) องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล ฐานะนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่สร้างความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามกฎหมาย หน่วยงานส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ต้องทำในพื้นที่ของตนเอง โดยสังเขป ตามนี้ ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาด ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ และกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีงบประมาณหรือผู้ปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม และถัดมาหน่วยงานส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำในพื้นที่ โดยสังเขป ตามนี้ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ไฟฟ้าหรือแสงสว่าง ทางระบายน้ำ สถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ อุตสาหกรรมในครอบครัว การประกอบอาชีพของราษฎร การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของหน่วยงาน ตลาดท่าเทียบเรือและ

ท่าข้าม กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ การท่องเที่ยว การผังเมือง (องค์การบริหารส่วนตำบลรามแก้ว, 2562) จะเห็นได้ว่าหน่วยงานส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีบทบาท ภารกิจ หน้าที่ที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำ ให้การปฏิบัติหน้าที่ตาม ภารกิจของหน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ ได้นั้นคือบุคลากรที่องค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้คิดผู้วางแผนและ ผู้ปฏิบัติ แม้ปัจจุบันจะมีการนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทันสมัยเข้ามาเป็นตัวช่วยในการทำงานมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้ เป็นเรื่องบังชี้ความสำเร็จ เพราะสิ่งสำคัญ คือบุคลากรในองค์กรต่างหากที่จะนำความสำเร็จมาให้กับองค์กร

ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมี ความเครียด มีความสุขไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานเนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคม ทำให้สถานะของบุคลากรถูกลด ความสำคัญลง ถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นที่ 3 เมื่อเทียบกับข้าราชการ อื่น ๆ สวัสดิการต่าง ๆ ก็ด้อยกว่า ส่วนราชการอื่น ๆ มาก ประกอบกับนโยบายทางการเมืองในระดับท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย ทางการเมืองและคณะรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศเป็นผลทำให้บุคลากรต้องปรับตัวเพื่อสนองตอบนโยบาย รัฐบาลอยู่ตลอดเวลา และด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องหารายได้ เพิ่มเติม เพื่อจุนเจือครอบครัว และไม่มีเวลาเพียงพอกับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผล กระทบต่อมาตรฐานการให้บริการประชาชน (อนนท์ พะละหงษ์ , 2558) นอกจากนี้ปริมาณงานที่มาก เกินไปจากการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนเกิดงาน ล้นคน ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำเพิ่มมากขึ้น ขาดทักษะความรู้ในการ ปฏิบัติงาน มีการเกี่ยงงาน และส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาระดับความสุข ในการทำงานของบุคลากรในส่วนท้องถิ่น และ ตำแหน่งงานที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในเขตอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการที่บุคลากรมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้นช่วยผลักดัน ประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลให้มีความสุขในการทำงาน ต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

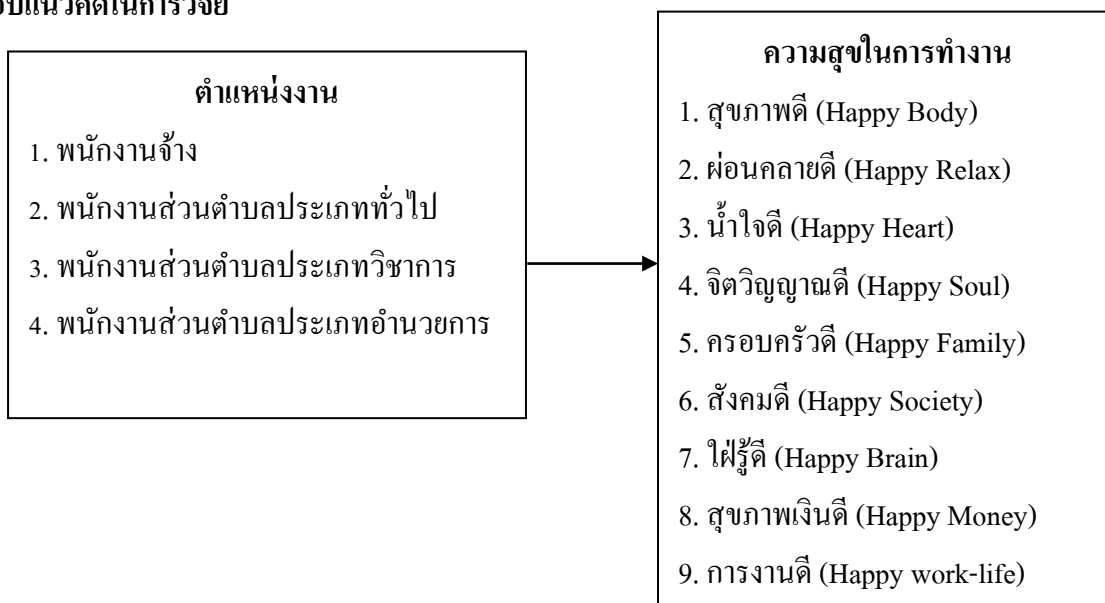
1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ในตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัย เรื่อง : ความสุขในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็น แนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จำนวน 280 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1) ตำแหน่งงาน ประกอบด้วย

- 1.1) พนักงานจ้าง
- 1.2) พนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป
- 1.3) พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ
- 1.4) พนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.1 สุขภาพดี (Happy Body)
- 1.2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)
- 1.3 น้ำใจดี (Happy Heart)
- 1.4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)
- 1.5 ครอบครัวดี (Happy Family)
- 1.6 สังคมดี (Happy Society)
- 1.7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
- 1.8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)
- 1.9 การงานดี (Happy work-life)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้ของ สิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในองค์กร ระยะเวลาการทำงาน แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มหาวิทยาลัยมหิดล 9 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy work-life) มี จำนวน 56 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 มิติแบบสอบถาม มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับ รายละเอียดการแบ่งข้อคำถามในการวัดความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์ อันจะเป็นการสร้างความแม่นยำตรงทางเนื้อหาให้แก่งานวิจัย

4.2 เมื่อแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับกลุ่มบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ เพื่อหา ครอนบักอัลฟา (Cronbach's Alpha) เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ผลลัพธ์ของค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ค่าครอนบักอัลฟาที่คำนวณได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ผู้วิจัยจึงจะนำแบบสอบถามไปใช้งานต่อไป ดังนี้

ตารางแสดงค่าค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
Happy Body (สุขภาพดี)	0.83
Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	0.71
Happy Heart (น้ำใจดี)	0.79
Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	0.80
Happy Family (ครอบครัวดี)	0.82
Happy Society (สังคมดี)	0.83

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	0.77
Happy Money (สุขภาพเงินดี)	0.71
Happy work life (การงานดี)	0.92
แบบสอบถามโดยรวม	0.93

5. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) มีขั้นตอน ดังนี้

5.1 ประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา พร้อมแนบคิวอาร์โค้ดหรือลิงค์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในรูปแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลสมบูรณ์ มีจำนวน 280 ชุด

5.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นระเบียบวิธีการวิจัย จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รวบรวมจากประชากรที่กำหนดไว้หลังจากนั้น กำหนดรหัสให้กับตัวแปร เริ่มป้อนข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแปลเป็นค่าคะแนนระดับความสุข

เกณฑ์การแปลค่ากลุ่มคะแนนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ใช้เกณฑ์ของสิรินนท์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนที่ 2 โดยเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนเป็น ดังนี้

ข้อที่ 1. Happy Body : สุขภาพดี เฉพาะข้อย่อยที่ 1. จะเป็นการวัดค่าดัชนีมวลกายของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ว่ามีค่าดัชนีมวลกาย อยู่ในระดับใด โดยมีการให้คะแนนตามค่าดัชนีมวลกาย ดังนี้

ระหว่าง 18.50 - 22.90 (สุขภาพดี)	หมายถึง 5 คะแนน
ระหว่าง 23 - 24.90 (อ้วนระดับ 1)	หมายถึง 4 คะแนน
น้อยกว่า 18.50 (น้ำหนักน้อย/ผอม)	หมายถึง 3 คะแนน
ระหว่าง 25 - 29.90 (อ้วนระดับ 2)	หมายถึง 2 คะแนน
มากกว่า 30 (อ้วนระดับ 3)	หมายถึง 1 คะแนน

ส่วนข้ออื่น ๆ ใช้เกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนเป็น ดังนี้

- ข้อ 5 หมายถึง 5 คะแนน
- ข้อ 4 หมายถึง 4 คะแนน
- ข้อ 3 หมายถึง 3 คะแนน
- ข้อ 2 หมายถึง 2 คะแนน
- ข้อ 1 หมายถึง 1 คะแนน

โดยจะนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ของทุกมิติ ค่าเฉลี่ยรวมทุกมิติ ค่าระดับความสุขรายบุคคล ค่าระดับความสุขของตำแหน่งงาน และค่าระดับความสุขของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จากสูตร

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ยของแต่ละมิติ} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนที่ได้} \times 100}{\text{จำนวนข้อของแต่ละมิติ} \times 5}$$

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ยรวมทุกมิติ} = \frac{\text{ผลรวมของระดับค่าเฉลี่ยของแต่ละมิติ}}{\text{จำนวนมิติทั้งหมด (10)}}$$

ตารางเกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข

ระดับคะแนน	ความหมาย	ผล
0.00 - 24.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการ แก้ไขอย่างเร่งด่วน	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข เลย” (Very unhappy)
25.00 - 49.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการ แก้ไขอย่างจริงจัง	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” (Unhappy)
50.00 - 74.99	ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มี ความสุขยิ่งขึ้นไป	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” (Happy)
75.00 - 100	ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่อง เป็นแบบอย่าง	คนทำงานในองค์กรของท่าน อยู่ในระดับ “มีความสุข มาก” (Very happy)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.43 ซึ่งมีอายุเฉลี่ยระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 39.64 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.93 มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 51.79 และไม่มีบุตร ร้อยละ 55.00 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจ้าง (ตามภารกิจ/ทั่วไป) ร้อยละ 58.93 และมีอายุงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.00

2. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 70.87 โดยในมิติที่ 3 น้ำใจดี มีค่าระดับความสุขมากที่สุด รองลงมาคือความสุขมิติที่ 5 ครอบครัวยุติ ค่าระดับ ความสุขเท่ากับ 78.79 และ 77.55 ตามลำดับ และหากมองจากค่าที่ต่ำที่สุดพบว่า ระดับความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่า ระดับความสุขต่ำที่สุด โดยที่มิติที่สูงขึ้นจากมิติต่ำที่สุด คือ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี และมิติที่ 9 การงานดี ทั้ง 3 มิตินี้มีค่าระดับความสุขเท่ากับ 60.50 63.87 และ 68.81 ตามลำดับ

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความสุขโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ตะพานหิน จังหวัดพิจิตร รวมทุกมิติ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 พนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการ กับ พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ/ทั่วไป) (ตามภารกิจ/ทั่วไป) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา ตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตรตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า มิติที่น้ำใจดี เป็นตัวแปรสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนา ที่เกิดขึ้นจากปัจเจกบุคคล พร้อมเต็มใจและยินดี ทำกิจกรรมที่เป็นจิตสาธารณะ และเป็นสาธารณประโยชน์

มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนร่วม และมีความเอื้ออาทร ห่วงใย เมตตา ให้การช่วยเหลือกับคนรอบข้าง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันเหมือนพี่เหมือนน้อง และการทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์สูงสุดของประชาชน

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านตำแหน่งงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตรที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร แตกต่างกันไป ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตรที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ไม่แตกต่างกัน องค์การควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้บุคลากร มีความสุขในการทำงานอย่างเต็มที่ หากเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน

องค์กรควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ระหว่างองค์กรระดับอำเภอ และจังหวัด เช่น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การแข่งขันกีฬาตำบล การแข่งขันกีฬา อปท. อำเภอ/จังหวัด เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม และการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อีกทั้ง ยังเกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน และลดความตึงเครียดจากการทำงาน อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานบริหารทั่วไป การเกี่ยวกับการเงินการคลัง และงานด้านโยธา เนื่องจากมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน และความเสียงแตกต่างกัน

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการด้วยกัน ในอำเภอตะพานหิน และหน่วยงานเอกชนในอำเภอตะพานหิน

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตะพานหิน และอำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอทับคล้อ อำเภอบางมูลนาก และอำเภอโพทะเล เนื่องจากบริบทสภาพพื้นมีลักษณะคล้ายกัน

บรรณานุกรม

- jobsDB ประเทศไทย. 21) พฤษภาคม .(2558ความสุขในการทำงานของคุณอยู่ในระดับไหน .เคล็ดลับในการ
ทำงาน .ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/>
- กัณฑ์พงษ์ เศษอภีร์กฤษชน และ นิรนาท แสงสา. (2562). **ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของ
ข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม**. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ภาววิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
จิรากร ฤกษ์ชนะ (2559) **แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรกรณีศึกษา:บริษัทแห่งหนึ่งใน
นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชา
การบริหารบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา แหวนนาค และชิม โสณ วัฒนินธิกา. (2564) **ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร**. บทความวิจัย.
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560) **ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์
จำกัด**. สารนิพนธ์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. คณะ
ศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ถิตรีตัน พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559) **องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา**. บทความวิจัย. สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล แสงผล. (2554) **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562) **ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง
ปัตตานี จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิมสิริ ไตคะคุณะ. (2560) **ความสุขในการทางานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนใน
พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ**. สารนิพนธ์. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม.สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

วารภรณ์ ท่าหาญ. (2564) ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). การศึกษาค้นคว้าอิสระ. สาขาการบัญชี. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2565). **องค์การบริหารส่วนตำบล**. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/องค์การบริหารส่วนตำบล>

วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เมธพร ผังลักษณะ (2559) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ประถมศึกษาระยอง เขต 1**. งานนิพนธ์. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน**. วิทยานิพนธ์.หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สีไท. (21 มกราคม 2564). สวนดอกวาไรตี้. **ความสุขในการทำงาน**. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/5336/>

สายพิณ ยาสวรรณ. (2564) **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. สาขาการบัญชี. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2564). **องค์ความรู้เลือกตั้ง**. เลือกตั้ง อบต.. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565 จาก https://www.ect.go.th/ect_th/ewt_news.php?nid=11588&filename=index,

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (26 พฤศจิกายน 2537). **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562**.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (18 พฤศจิกายน 2542). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542** .

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร. (1 กรกฎาคม 2547). **ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง**.

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์. (2565). Link อปท. ใน จ.พิจิตร. **องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตะพานหิน**. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 256, จาก https://www.thungphophichit.go.th/link_opt.php

องค์การบริหารส่วนตำบลรามแก้ว. (2562). *อำนาจหน้าที่*. โครงสร้างรวมและอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.ramkaew.go.th/content/cate/2>

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม. (16 สิงหาคม 2564). ข่าว/กิจกรรม. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม. ประกาศ เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.wanglum.go.th/>