



คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ขวัญชนก เนื่องพระแก้ว^{*}

เชิงชาญ จงสมชัย^{**}

(วันรับบทความ : 12 มิถุนายน 2561 / วันแก้ไขบทความ : 23 กรกฎาคม 2561 / วันตอบรับบทความ : 26 กรกฎาคม 2561)

บทคัดย่อ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม และศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยครอบคลุมการศึกษาทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งข้อเสนอนี้สามารถใช้ประโยชน์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน/ เทศบาลตำบล/ อำเภอกันทรวิชัย

^{*} นิสิตปริญญาโท สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{**} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



Quality of Life in the Workplace for Subdistrict Municipality's Personnel in Kantharawichai District, Mahasarakham Province

Kwanchaya Nuangprakaew^{*}

Cherngchan Jongsomchai^{**}

(Received Date : June 12, 2018, Revised Date : July 23, 2018, Accepted Date : July 26, 2018)

Abstract

This research aims to study of quality of life in the workplace for subdistrict municipality personnel in Kantharawichai district, Maha Sarakham province and suggest improvements. From the study, the researcher collected quantitative data by open-end questionnaire and analyzed the data on a statistical level. Then qualitative information was collected through interviews, analyzed and grouped into 8 sections which consist of sufficient and fair compensation, safety and health promoting in the workplace, security and advancement of the work, opportunity of skills and knowledge development, cooperation and social integration, democratic organization, work and life balance, and work for social benefit. From the study, sub district municipality staff in Kantharawichai district, Maha Sarakham province, thought that the level of quality of life in their workplace was at an intermediate level. The section with the highest average is work for social benefit and the section with the lowest average is sufficient and fair Compensation. This information is valuable for the further development of quality of life in the workplace of subdistrict municipality staff in Kantharawichai district, Maha Sarakham province.

Keywords : Quality of Life in the Workplace / Subdistrict Municipality /
Kantharawichai District

^{*} M.P.A., Public Policy, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

^{**} Asst. Prof., College of Politics and Governance, Mahasarakham University



บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจการปกครองที่ส่วนกลางได้อำนาจการปกครองบางอย่างไปให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ดำเนินการเองโดยอิสระ ทั้งนี้ ภายใต้วิธีการปฏิบัติที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล ปัจจุบันมีอยู่ด้วยกัน 5 รูปแบบได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา โดยสองรูปแบบหลังนี้ ถือว่าเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษในบรรดารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวและเทศบาลถือเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตพื้นที่การปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองและบริหารงานมากที่สุด ซึ่งถือเป็นหลักปฏิบัติที่สอดคล้องหลักการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชนโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย (ชูวงศ์, 2539, น.25 - 26)

เทศบาล (Municipality) เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลถือกำเนิดภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 กฎหมายเทศบาลฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายในการมอบอำนาจการปกครองตนเอง ให้แก่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง เพื่อให้เทศบาลเป็นสถาบันการเรียนรู้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งมีการแก้ไขครั้งล่าสุด คือพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ คือจะต้องคำนึงถึง (1) จำนวนความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่น (2) ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามกฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น และ (3) ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้น ว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็ว หรือมากน้อยเพียงใด ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว (พระราชบัญญัติเทศบาล, 2552, เว็บไซต์) กำหนดให้เทศบาลแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ถึงแม้ว่า ประเภทของเทศบาลมีฐานะแตกต่างกัน แต่รูปแบบการบริหารงานราชการเหมือนกันทุก รูปแบบ การบริหารงานบุคคลในเทศบาลนั้น ประกอบด้วย บุคคล 2 ฝ่ายด้วยกัน คือ (1) ฝ่ายการเมือง ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตามวิถีทางการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล และคณะผู้บริหาร (2) ฝ่ายประจำ ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานประจำของเทศบาล ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” และ “ลูกจ้างเทศบาล” (สมบุญ, 2545, น.13)



พนักงานเทศบาล มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และตามข้อระเบียบกฎหมายต่างๆ เพื่อบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่น การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้นโยบายที่เป็นนามธรรมมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งในการให้บริการประชาชนในท้องถิ่น จะขาดพนักงานเทศบาลนี้ไม่ได้ พนักงานนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดดัง (บุญเลิศ, 2533, น. 3) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรสำคัญ ที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และหากมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตในองค์การคือมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Working Life) ที่ดี นอกจากจะมีผลโดยตรงต่อคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพงานและประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์การด้วย (บุญแสง, 2535, น.12)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสม ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการของตน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม (อัสनिया, 2547, น. 75-79)

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรได้นาน จึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น อาจสังเกตจากคำถามที่เกิดขึ้นเสมอในการทำงานซึ่งมักจะพบว่า เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านไม่อยากไปหรือไม่ต้องการตื่นขึ้นมาในตอนเช้าหรือการทำงานเป็นความทุกข์หรือไม่หรือแม้แต่การที่แต่ละบุคคลคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยสาเหตุของคำถามเหล่านั้นส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานหรือไม่ ถ้าคำตอบเหล่านี้แสดงถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทั้งสิ้น สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการกับงานได้ อาทิอาจจะมีบ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายิ่งพยายามที่จะสะสางงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากว่ามีงานอื่นแทรกเข้ามาอยู่ตลอดเวลา จึงเกิด



อาการผัดวันประกันพรุ่งหรือกลายเป็นดินพอกหางหมู บ่อยครั้งที่ต้องมีการนำงานกลับไปทำที่บ้าน จนถึงเช้าหรืออยู่ทำงานเกินเวลาปกติ อาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่กำลังปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือวิธีทำงาน (เชมชัญญานิษฐ์, 2556, น.109-110) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ในช่วงปีงบประมาณ 2556 ถึงปีงบประมาณ 2558 มีพนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งยังต้นสังกัดอื่น จำนวน 3 คน และมีการปรับลดตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 8 คน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลโคกพระ พ.ศ. 2558) ในส่วนเทศบาลตำบลท่าขอนยาง มีพนักงานเทศบาลโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งยังต้นสังกัดอื่น จำนวน 3 คน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลท่าขอนยาง พ.ศ. 2558) และเทศบาลตำบลขามเรียง มีพนักงานเทศบาลโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งยังต้นสังกัดอื่น จำนวน 4 คน และมีการลาออกของพนักงานจ้าง จำนวน 10 คน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลขามเรียง พ.ศ. 2558) ซึ่งจากการ โอน (ย้าย) ของพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อแสวงความมั่นคงและความก้าวหน้า ในอาชีพการรับราชการ และการเลิกจ้างพนักงานจ้าง หรือการปรับลดอัตรากำลังของพนักงานจ้างลง จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเทศบาลตำบลจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการอย่างไรให้บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับโอกาสในความก้าวหน้า และมีความสุขใจกับการปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ จะต้องสร้างระบบให้พนักงานเทศบาลตำบลไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

ดังนั้น จากข้อมูลการโอนย้ายทำให้ต้องศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามในประเด็นดังกล่าว ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้จะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้างอันจะส่งผลให้การทำงานในภาพรวมของเทศบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

**ขอบเขตของการศึกษา**

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

ประชากร

การศึกษาเชิงปริมาณโดยประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลท่าขอนยาง และเทศบาลตำบลขามเรียง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 218 คน การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ชื่อเทศบาล	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
เทศบาลตำบลโคกพระ	24	8	29	61
เทศบาลตำบลท่าขอนยาง	36	2	31	69
เทศบาลตำบลขามเรียง	44	2	42	88
รวม	104	12	102	218

การศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่โอน (ย้าย) ถูกปรับลดตำแหน่ง และลาออก จำนวน 11 คน

1. วิธีการศึกษาใช้การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล จากกลุ่มบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม แล้วนำข้อมูลทั้ง 2 ส่วน มาวิเคราะห์และอภิปรายผล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ใช้แนวคิดของ Walton (1973 , pp.12-16 อ้างในสรวงสรรค์, 2541, น.21) 8 ประการ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ชุด คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัด เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้



1. เครื่องมือเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ กำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่ต้องการให้ครอบคลุมรอบศึกษาค้นคว้า นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้มีประสบการณ์ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาถึงความถูกต้องเหมาะสม นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาต่อไป

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาเชิงปริมาณ และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ โดยวิธีข้อมูลในการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีการดำเนินตามขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามทั่วไปตอนที่ 1 การแสดงผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ตรวจสอบและให้คะแนนเป็นรายข้อแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ากำหนดตามเกณฑ์คะแนนในการตอบแบบสอบถาม
 - 1.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป
 - 1.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.5 กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม, 2545, น.121)



1.6 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม หาความถี่ (Frequency) และทำการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีการดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2.2 จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้ นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ ออกให้เป็นระบบ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้จาก เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

2.4 นำเสนอข้อมูลโดยวิธีพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษา

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดและ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์แล้วนำมา วิเคราะห์ข้อมูล โดยครอบคลุมการศึกษาทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความ มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการ บำรุงการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ด้าน ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบำรุง การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม

1.1 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความ คิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม



โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน

1.2 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย สถานที่ทำงานหน่วยงานของท่านสะอาด สะดวก และถูกสุขลักษณะ และหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ไม่ส่งผลทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

1.3 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้โอกาสในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกคนในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน

1.4 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่หน่วยของท่านมีการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ และหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานทุกเดือน

1.5 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำจาก



ผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับแนวทางและปัญหาในการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และพนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นมิตรต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.6 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสมอภาคในการมอบหมายงาน ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบให้บุคลากรถือ ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด

1.7 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านสามารถทำได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันเสมอ และท่านมีเวลาอย่างเพียงพอกับครอบครัวหลังเลิกงานหรือวันหยุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ

1.8 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสสามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้ และหน่วยงานของท่านมีนโยบายในการช่วยเหลือต่อสังคมในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับเสมอเมื่อแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

2. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 11 ประเด็น ซึ่งผู้เสนอส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพ



ชีวิตในการปฏิบัติงาน 5 ลำดับแรก คือ พนักงานจ้างในองค์กร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างรายวัน ควรมีสวัสดิการที่ดีมากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันและเคารพสิทธิอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกๆ เรื่อง เทศบาลควรส่งเสริมและพัฒนาทางด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น การฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน และเทศบาลควรแต่งตั้งบุคคลหรือมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนประเด็นที่มีผู้เสนอแนะที่สุด ได้แก่ การเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานรัฐอื่นๆ และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกทันสมัยและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าค่าตอบแทนในการทำงานไม่เพียงพอและยุติธรรม หากเปรียบเทียบกับพนักงานเอกชนที่มีคุณวุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานที่เท่ากัน ความก้าวหน้าและอัตราเงินเดือนในที่มีความเลื่อมล้ำ อีกทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีความยุติธรรม เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องผลการปฏิบัติงาน แต่พิจารณาที่ตัวบุคคลที่สามารถเอื้อประโยชน์ให้กับผู้บริหารได้ โดยเฉพาะพนักงานจ้างที่ถูกปรับลดมาเป็นลูกจ้างรายวัน ซึ่งได้รับค่าตอบแทนน้อยลง ไม่มีสวัสดิการอื่นๆ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า สภาพการทำงานไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมของอาคารสำนักงาน เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ชำรุด ขาดการซ่อมแซมบำรุงรักษา ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและสกปรกในการจัดเก็บวัสดุ

3.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความมั่นคงในอาชีพ แต่อาจต้องมีความเสี่ยงในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่ตรงกับตำแหน่งหรือไม่มีความรู้ในด้านนั้นๆ เช่น การได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการกำหนดราคากลาง กรรมการตรวจรับงานจ้าง เป็นต้น ส่วนของความก้าวหน้าในสายงานมีความเป็นไปได้ยาก ถูกจำกัดในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารบุคคล เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานส่วนกลางไม่เพียงพอการบริหารงานของ



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางจำนวนมากให้กับท้องถิ่น แต่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณมาด้วย มีเพียงการถ่ายโอนอุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีอายุการใช้งานค่อนข้างมากแล้ว จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับผลกระทบในเรื่องงบประมาณในการบริหารงานบุคคล

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า มีการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เช่น การเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานและการให้ทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันพบว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประชุมเพื่อวางแผนงานในการทำงานและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า มีการกำหนดกฎระเบียบข้อปฏิบัติไว้แต่ไม่มีการเข้มงวดในการปฏิบัติ ไม่ค่อยเป็นประชาธิปไตย อำนาจการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงาน

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว โดยบางครั้งจะต้องสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานนอกเวลา

3.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การสงเคราะห์ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนใน การทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ใน การจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยการจัดบริการสาธารณะ ทั้งเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล



ตำบลมีความใกล้ชิดกับประชาชน สามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันที อีกทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง จึงทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลรู้สึกว่าการทำประโยชน์ต่อสังคม และการรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550, น.42) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2552, น.50) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่าพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณภัช ทะสิงห์ (2552, น. 47) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของลักคณา โยคะวิสัย (2550, น.57-58) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชวนทิพ สายสอน (2552, น.80-81) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนตัวอย่าง 200 คน พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ซึ่งหมายถึง เทศบาลตำบลมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านนั้นน้อย ควรนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้



1.1 เทศบาลควรปรับปรุงรายได้ให้เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือนให้กับลูกจ้างและคนงานจ้างเหมาบริการ ให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน ปริมาณ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละคน รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆที่ควรได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน

1.2 เทศบาลควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพให้แก่บุคลากรของเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตและร่างกายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่นงานกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย งานระบบการแพทย์ฉุกเฉิน และงานป้องกันและระงับอัคคีภัย เป็นต้น

1.3 เทศบาลควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรหรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกว่าการทำงานมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.4 เทศบาลควรมีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานในทุกๆเดือน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงปัญหาของการทำงานและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.5 เทศบาลควรให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันเดียวกันภายในองค์กร จะช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุย ประสานงานในแต่ละหน่วยงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน

1.6 เทศบาลควรกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถือปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 เทศบาลควรกำหนดหรือมอบหมายภาระการทำงานแก่บุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากร และไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การมอบหมายภาระหน้าที่ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กร เป็นต้น

1.8 เทศบาลเป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นที่พักพิงของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งเทศบาลควรจัดและส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เช่นการจัดเวทีประชุมประชาคม การจัดงานประเพณีของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรเทศบาลตำบลในแต่ละอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัด



2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัด

บรรณานุกรม

- เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี*. การศึกษาอิสระ ropic., ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เชมชญาธิษฐ์ ประดับพงษ์. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ*. การศึกษาอิสระ ropic., ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวนทิพ สายสอน. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาอิสระ ropic., อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2533). *การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. จุลสารพัฒนาข้าราชการ, มกราคม-มีนาคม.
- บุญแสง อีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, มกราคม-มีนาคม.
- ปรมาพร สิงห์สุข. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองพัทยา*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ จันทรลา. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (ฉบับที่ 13). (2552). สืบค้นจาก http://www.4shared.com/get/lbb7pfsj/_13_2552.html



- พิสมัย ไกรตงพลอง. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ ropic. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมใจ เอื้อกอบกฤษ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี*. ภาคนิพนธ์ บธ.บ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบูรณ์ เดชสมบูรณ์สุข. (2545). *ความรู้และหลักปฏิบัติงานเทศบาล*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- สุรสิทธิ์ วรขจร. (2535). *เทศบาลตำบลไทยในทศวรรษหน้า ก้าวไปข้างหน้าแต่ยังไม่ถึงดวงดาว*. *วารสารรัฐศาสตร*, 18(1), มกราคม-เมษายน .
- อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2547). *การบริการคน*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.