

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

Quality of Life into Work of Tambon Municipality Officers at Kaedam District, Maha Sarakham Province

ปาริชาติ จันทรลา¹ และเชิงชาญ จงสมชัย²

Parichat Chanla¹ and Cherngchan Chongsomchai²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ **ประการแรก** ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม **ประการที่สอง** เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัด และตำแหน่ง แตกต่างกัน และ**ประการที่สาม** ศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 1,047 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จำนวน 107 คน ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลแกลง จำนวน 70 คน และพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ จำนวน 37 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test (Independent samples) และ F-test (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป นาน้อย อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และประชาธิปไตยในหน่วยงาน

2. พนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลแกลงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลแกลง ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; พนักงานเทศบาลตำบล

¹ นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รับต้นฉบับ 2 เมษายน 2556 รับตีพิมพ์ 12 พฤษภาคม 2556



ABSTRACT

This research aims to 1) study the quality of life into work of Tambon municipality officers at Kaedam district, Maha Sarakham province, 2) compare the quality of life into work of the officers with different job affiliations and positions, and 3) examine suggestions of the development of quality of life into work of the officers. The population used in this study consisted of 1,047 governments officers and permanent employees of municipalities in Maha Sarakham province. The sample consisted of 70 officers of the Tambon Kaedam municipality and 37 officers of Tambon Mittraphap municipality, obtained through the purposive sampling technique. The research instrument used for data collection was a questionnaire with the reliability of 0.96. The statistics used for data analyses were percentage, mean, and standard deviation. Independent t-test and F-test were used for testing hypothesis.

The results were as follows:

1. The quality of life into work of the Tambon municipality officers in Kaedam district, as a whole, was at a high level. When any aspects were considered, six aspects were found at a high level, and two at a moderate level. The first three aspects ranging from the highest to the lowest mean scores were usefulness and social responsibility, the balance of work and personal life, and democracy in workplace, respectively.

2. The opinions towards the quality of life into work of the officers with different job affiliations, as a whole and in aspect, were not significantly different, except the aspect of safe and sanitary environment, and the aspect of usefulness and social and responsibility which Tambon Kaedam municipality officers' opinions towards the quality of life into work were higher than those of Tambon Mittraphap municipality. In aspect of adequate and fair compensation, Tambon Mittraphap municipality officers' opinions towards the quality of life into work were higher than those of Tambon Kaedam municipality at the .05 level of significance.

3. The opinions towards the quality of life into work of the officers with different job positions, as a whole and in aspect, were not significantly different, except the aspects of adequate and fair compensation, safe and sanitary environment, human capacities and progress of work which the opinions of the officers towards the quality of life into work were different at the .05 level of significance.

Keywords : Quality of Life Into Work ; Tambon Municipality Officers

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบของการปกครองที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจหรือให้อำนาจอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง เพื่อบำบัดแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการเงินการคลัง และการถ่ายโอนภารกิจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามลำดับ ตั้งแต่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งตามพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 3 ได้กำหนดรูปแบบการปกครองท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้มากที่สุดยิ่งขึ้นคือ เทศบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจในการปกครองตนเองมากที่สุด (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 7) เมื่อท้องถิ่นใด

มีสภาพอันควรยกฐานะเป็นเทศบาล ให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร การแบ่งประเภทเทศบาลนั้นขึ้นอยู่กับความหนาแน่นของประชาชนในท้องถิ่น รายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล ซึ่งอำนาจหน้าที่แตกต่างกันไปตามประเภทของเทศบาล ประกอบกับตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 32 (2) ได้กำหนดเป้าหมายให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปัญญา สัตยกาญจน์, 2550 : 1)

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน สามารถ ระบุปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง และตอบสนองประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว หรืออาจกล่าวได้ว่า เทศบาล เป็นการปกครองท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเอง รวมถึงเป็นกลไกสำคัญในการนำบริการสาธารณะของรัฐไปบริการประชาชนในพื้นที่ ซึ่งนับวันจะมีภารกิจเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ฉะนั้น การบริหารงานอันเป็นหน้าที่ของเทศบาลให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น เทศบาลควรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถและต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจในอาชีพที่มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังทำให้พนักงานเทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะคนซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเทศบาลที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างไรให้พนักงานมีความตั้งใจ เต็มใจและ มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ จะต้องมีการสร้างระบบให้พนักงานเทศบาลไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งก็คือ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ณภัฏ ทะสิงห์, 2552 : 2)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานใน ที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้น

ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้านและเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงาน ทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น นอกจากนี้ยังหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามความต้องการของตน (อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2547 : 75-79) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานของพวกเขารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น ลดการขาดงาน คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 2548 : 6)

เทศบาลตำบลแกดำและเทศบาลตำบลมิตรภาพเป็นเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ การบริหารกิจการของเทศบาลตำบลแกดำและเทศบาลตำบลมิตรภาพเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 มาตรา 48 ที่กำหนดให้นายกเทศมนตรีควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล และให้มีปลัดเทศบาลหนึ่งคนเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบ



หมาย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550 : 41) ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล ทำให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ทั้งการออกคำสั่งต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการแต่งตั้งและให้พ้นจากตำแหน่ง จากการที่นายกเทศมนตรีมีอำนาจในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ทำให้ในปีงบประมาณ 2550 ถึงปีงบประมาณ 2555 เทศบาลตำบลแกดำ มีพนักงานเทศบาลที่โอน (ย้าย) เพื่อเปลี่ยนต้นสังกัด จำนวน 24 คน ลาออกในปีงบประมาณ 2554 จำนวน 1 คน และปีงบประมาณ 2555 จำนวน 2 คน (งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแกดำ, 2555) ส่วนเทศบาลตำบลมิตรภาพ มีพนักงานเทศบาลที่โอน (ย้าย) เพื่อเปลี่ยนต้นสังกัด จำนวน 8 คน ลาออกในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 1 คน (งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลตำบลมิตรภาพ, 2555) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในช่วงระยะเวลา 6 ปี มีพนักงานโอน (ย้าย) เพื่อเปลี่ยนต้นสังกัดเป็นจำนวนมาก ประกอบกับมีพนักงานเทศบาลลาออกถึง 4 คน ซึ่งในปีที่พนักงานเทศบาลลาออกเป็นปีที่คณะรัฐมนตรี ในรัฐบาลนายกรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้มีมติให้ปรับเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเพื่อให้พนักงานเทศบาลที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีสำหรับบรรจุแต่งตั้งได้รับเงินเดือนรวมกับ ค่าครองชีพ 15,000 บาท พนักงานเทศบาลที่ใช้คุณวุฒิสำหรับบรรจุแต่งตั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับเงินเดือนรวมกับค่าครองชีพไม่เกิน 12,285 บาท และพนักงานเทศบาลที่มีเงินเดือนไม่ถึง 9,000 บาท ให้ได้รับเงินเดือนรวมกับค่าครองชีพ 9,000 บาท (หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว 1259 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2555) ซึ่งมีมติคณะรัฐมนตรีมุ่งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล แต่กลับมีพนักงานเทศบาลที่โอน (ย้าย) และลาออกเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องสรรหาพนักงานแทนตำแหน่งที่ว่าง ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาลล่าช้า พนักงานเทศบาลไม่ได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีเท่าที่ควร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาล

ตำบลในอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางแก้ไข ปรับปรุงให้พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีต้นสังกัด และตำแหน่ง แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีต้นสังกัด และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม 13 อำเภอ จำนวน 1,047 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้จะเจาะจงใช้ พนักงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม คือ เทศบาลตำบลแกดำ และเทศบาลตำบลมิตรภาพ จำนวน 107 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 ต้นสังกัด ประกอบด้วยพนักงานเทศบาลตำบลแกดำ และพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ

3.1.2 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- 1) ข้าราชการ
- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) พนักงานจ้าง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานของเทศบาลตำบล 8 ด้าน คือ

- 3.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 3.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
- 3.2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้า

ในการทำงาน

3.2.4 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
ของบุคคล

- 3.2.5 คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 3.2.6 ประชาธิปไตยในหน่วยงาน
- 3.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 3.2.8 ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ผู้
ศึกษาได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
ตำบลตามแนวคิดของ Walton. (1975 : 12 -15 ; อ้างถึงใน
สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546 : 12-14) ซึ่งมีองค์ประกอบคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ใช้เป็น

แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ แกลง
จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต้นสังกัด
และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น
ธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความ
มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้
ความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงาน
ร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่าง
งานกับชีวิต

ส่วนตัว และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อ
สังคม ด้านละ 6 ข้อ จำนวน 48 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ แกลง
จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด
การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ เก็บ
รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และอาศัยผู้ช่วยศึกษา
จำนวน 4 คน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตจากวิทยาลัยการเมืองการ
ปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาล
ตำบล ในอำเภอแกลง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษานำหนังสือขออนุญาตดังกล่าวไปติดต่อกับ
เทศบาลตำบล ในอำเภอแกลงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอ
กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้ศึกษาและผู้ช่วยศึกษานำแบบสอบถามไปให้กับ
กลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้แล้ว เพื่อกรอกแบบสอบถามที่เตรียมไว้

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวน
และความสมบูรณ์ของการตอบอีกครั้ง ผลปรากฏว่าทุกฉบับมี



ความสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามไปลงรหัสในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีขั้นตอนดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 102-103)

- ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
- ระดับความคิดเห็นมาก ให้ 4 คะแนน
- ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ 3 คะแนน
- ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ 2 คะแนน
- ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

2.2 แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 102-103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ตามตัวแปรอิสระดังนี้

2.3.1 ตัวแปร ต้นสังกัด โดยการวิเคราะห์ t - test (Independent samples)

2.3.2 ตัวแปร ตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 54.20) มีอายุ 36-45 ปี (ร้อยละ 44.90) รองลงมา 26-35 ปี (ร้อยละ 37.40) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 57.00) รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 28.00) เป็นสังกัดเทศบาลตำบลแกลง (ร้อยละ 65.40) เป็นพนักงานจ้าง (ร้อยละ 56.08) รองลงมา เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 37.38)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิต จากการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอ แกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี ต้นสังกัด และตำแหน่ง แตกต่างกัน ผลปรากฏดังนี้

พนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุลักษณะและปลอดภัย และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลแกลง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลแกลง ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.52	0.52	มาก
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	3.53	0.53	มาก
3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.21	0.69	ปานกลาง
4.ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.38	0.51	ปานกลาง
5.ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.70	0.55	มาก
6.ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.70	0.51	มาก
7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.82	0.47	มาก
8.ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.86	0.48	มาก
โดยรวม	3.59	0.36	มาก

พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. พนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ประมาพร

สิงห์สุวิช (2552 : 98) ที่พบว่าพนักงานเมืองพัทยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อาจเนื่องมาจาก เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชน มีหน้าที่ในการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บำรุง รักษา ซ่อมแซม ถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ การให้บริการสาธารณะ เช่น ให้บริการน้ำประปา จัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดเก็บภาษีป้าย ภาษีโรงเรือน ภาษีบำรุงท้องที่ และที่สำคัญเทศบาลยังสนับสนุน ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งเป็นไปตามขนบธรรมเนียมของชนอีสาน โดยเฉพาะประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ ประเพณีบุญบั้งไฟ งานบุญมหาชาติ ประเพณีสงกรานต์ และประเพณีลอยกระทง นอกจากนี้เทศบาลยังมีการสนับสนุนงบประมาณให้กับนัก ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในเขตเทศบาลมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม และโครงการ ของเทศบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและสร้างความสามัคคีในชุมชน เช่น โครงการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด โครงการแข่งขันกีฬาชาวคุ่ม เป็นต้น การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล หรือการดำเนินโครงการดังกล่าวข้างต้น ผู้ที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนให้โครงการต่าง ๆ เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริงก็คือพนักงานเทศบาล ที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ในการให้บริการที่ดี เมื่อพนักงานเทศบาลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และโครงการที่ได้ดำเนินการเป็นโครงการที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่น ทำให้พนักงานเทศบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ และยอมรับว่าหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมใจ เอื้อออบกฤษ (2552 : 50) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

2. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เกล็ดแก้ว บุญเกิด (2552 : 42) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก



อาจเนื่องมาจากพนักงานเทศบาลกลุ่มตัวอย่าง ในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง และพนักงานจ้างส่วนใหญ่ของเทศบาลเป็นพนักงานจ้างประเภทใช้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานเก็บกวาดขยะมูลฝอย พนักงานประจําารขยะ คนงานทั่วไป พนักงานผลิตน้ำประปา เป็นต้น ทำให้พนักงานเทศบาลกลุ่มดังกล่าวมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการส่งเสริม สนับสนุนในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่มีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับเมื่อท้องถิ่นปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามนโยบายระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2555 เป็นการปรับเพิ่มในอัตราค่อนข้างสูง อาจส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จึงกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดสัญญาจ้างและไม่มีเจตจำนงแล้วให้พิจารณาจ้างเหมาบริการ ซึ่งการจ้างเหมาบริการดังกล่าวหมายถึง การจ้างเหมาบริการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บกวาดขยะมูลฝอย เป็นต้น ซึ่งจากแนวทางดังกล่าวทำให้พนักงานเทศบาลประเภทพนักงานจ้างมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่ได้เท่าที่ควร

3. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ แกด้า จังหวัดมหาสารคาม ที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักคณา โยคะวิสัย (2550 : 58) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่ง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบล แกด้า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลแกด้า ซึ่งอาจเนื่องมาจาก เทศบาลตำบลแกด้าเป็นเทศบาลขนาดกลาง ยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล

ตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2542 เทศบาลตำบลมิตรภาพเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลเมื่อ พ.ศ. 2552 ทำให้เทศบาลตำบลแกด้ามีงบประมาณสำหรับบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลมากกว่าเทศบาลมิตรภาพ ผลงานของเทศบาลตำบลแกด้าด้านการให้บริการประชาชน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ตลอดจนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ จึงเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาประชาชน ตลอดจนมีงบประมาณเพียงพอในการก่อสร้างอาคารสำนักงาน การรักษาความสะอาด การจัด ภูมิทัศน์ และการอำนวยความสะดวกด้านเครื่องใช้สำนักงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พนักงานเทศบาลอาจจะต้องการให้เพิ่มค่าตอบแทนให้สูงกว่าปัจจุบันเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ

4. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกด้า จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นของข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง อาจเนื่องมาจากข้าราชการมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงจากงาน ผู้ปฏิบัติไปถึงสายงานผู้บริหาร มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การลา ตลอดจนได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดอย่างต่อเนื่อง ส่วนพนักงานจ้าง ประกอบไปด้วยพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างรายวัน มีสวัสดิการเฉพาะประกันสังคม ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ถ้าผลการประเมิน ต่ำกว่าระดับดี 2 ครั้ง ติดต่อกันให้ยกเลิกสัญญาจ้าง การอบรมพนักงานจ้างจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานเป็นผู้จัดอบรมเองเป็นหลัก ทำให้พนักงานจ้างมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความคิดเห็นของพนักงานจ้างมีค่าเฉลี่ยมากกว่าลูกจ้างประจำและข้าราชการ อาจเนื่องมาจากพนักงานจ้างส่วนใหญ่มีคุณวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 28.00) เมื่อมีการปรับอัตราค่าจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการ เบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำส่วนราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2555 มีผลให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีคุณวุฒิตามตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง ต่ำกว่า

ปริญญาตรีที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ให้ได้รับเงินค่าเพิ่มค่าจ้างชั่วคราวรวมกับเงินเดือน 9,000 บาท จากเดิมที่เคยได้รับ 6,580 - 8,200 บาท ทำให้ข้าราชการมองว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมเนื่องจากมีอายุราชการ ปริมาณงานและความรับผิดชอบมากกว่า พนักงานจ้างแต่กลับได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดียวกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความคิดเห็นของพนักงานจ้างมีค่าเฉลี่ยมากกว่าลูกจ้างประจำและข้าราชการ อาจเนื่องมาจากพนักงานจ้างส่วนใหญ่ของเทศบาลเป็นพนักงานประเภทใช้ทักษะและความชำนาญ เช่น พนักงานจัดเก็บขยะมูลฝอย พนักงานประจําารขยะ พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจดมาตรวัดน้ำ มีลักษณะงานประเภทเก็บ กวาด แบก หาม เป็นหลัก รับผิดชอบงานนอกอาคารสำนักงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้างาน การปฏิบัติงานจึงปราศจากความเครียด กังวล ส่วนลูกจ้างประจำและข้าราชการ ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน เป็นหลักมีการงาน ปริมาณงาน ที่ใช้คุณวุฒิ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีการกำกับดูแล ตรวจสอบ จากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเครียด กังวล ไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน ความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของข้าราชการและลูกจ้างประจำจึงแตกต่างจากพนักงานจ้าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง ที่มี ต้นสังกัดและตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้อสนเทศนี้สามารถใช้ประโยชน์ ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลต่อไป.

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของพนักงานเทศบาล ให้มีการเลื่อนระดับตามสายงาน และเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารควรคัดเลือกจากบุคลากรในหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถก่อนที่จะคัดเลือก

จากบุคลากรภายนอก นอกจากนี้ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และต้องใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนา ความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะรองรับการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. จัดให้มีการประชุมพนักงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร และควรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่รวบรวมระเบียบกฎหมาย เอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. กำหนดนโยบายในด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ให้มีความยุติธรรม สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน และควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลให้เท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์เชิงชาญ จงสมชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้แนวคิดข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างดียิ่ง ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ดันศรีสกุล ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และ อาจารย์สุจิตตรา ฤทธิ์สกุลชัย กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้คำแนะนำตรวจสอบและแก้ไข ให้ข้อคิดที่ดีต่อการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี**. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2548). "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันนิติพัฒนบริหารศาสตร์," **วารสารประชาชาติธุรกิจ**. 28(3654), 6



- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี**. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรมาพร สิงห์สุวิช. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา**. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาวิทยาลัย ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา สัตยกาญจน์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี**. การศึกษานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมใจ เอื้อกอบกฤษ. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี**. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. (2546) . **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว 1259 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2555.
- อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2547). **การบริการคน**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.