



คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด
มหาสารคาม

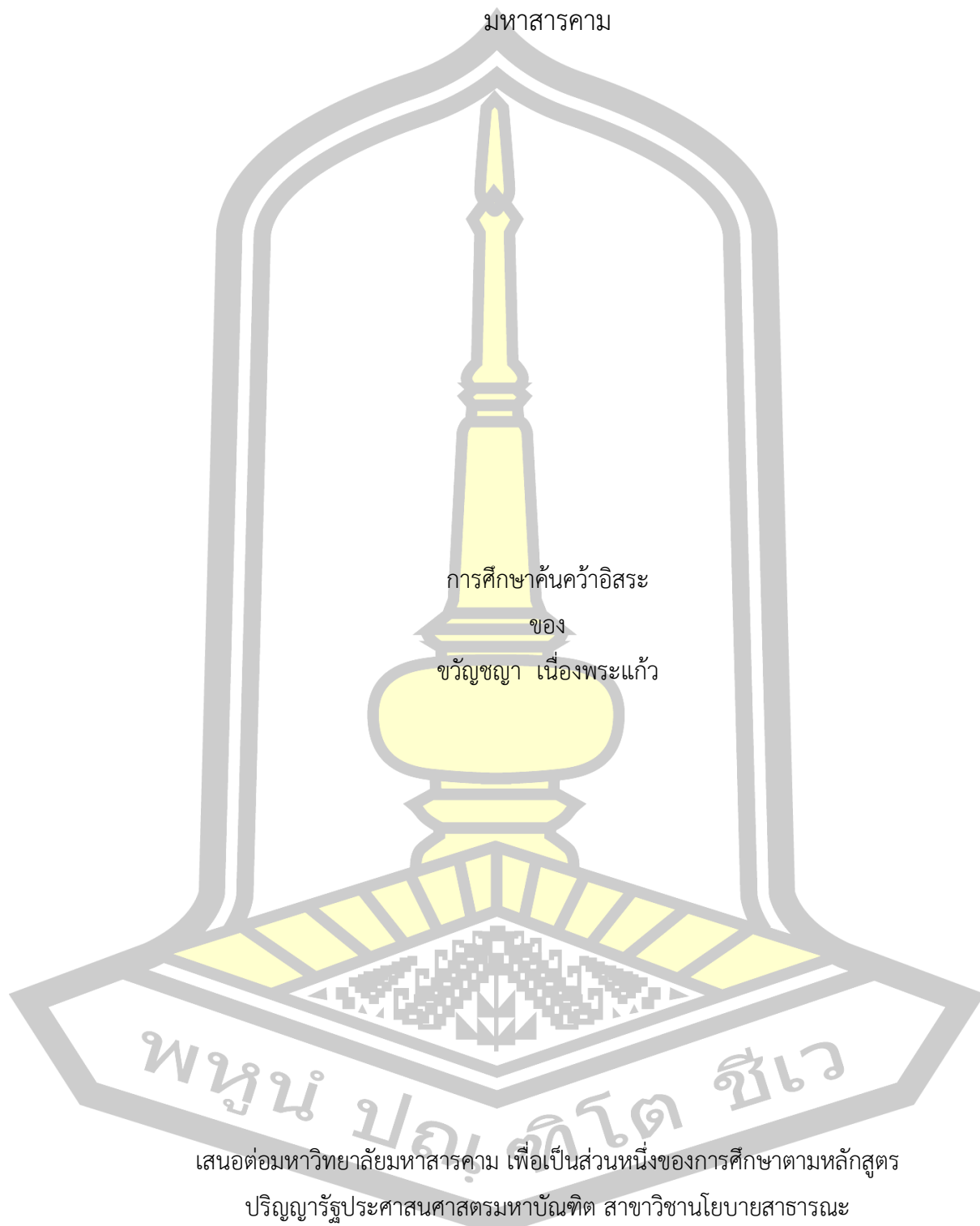
การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ปีการศึกษา 2560

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด

มหาสารคาม



การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ของ

ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว

พูน บุญเกิด ชีวะ

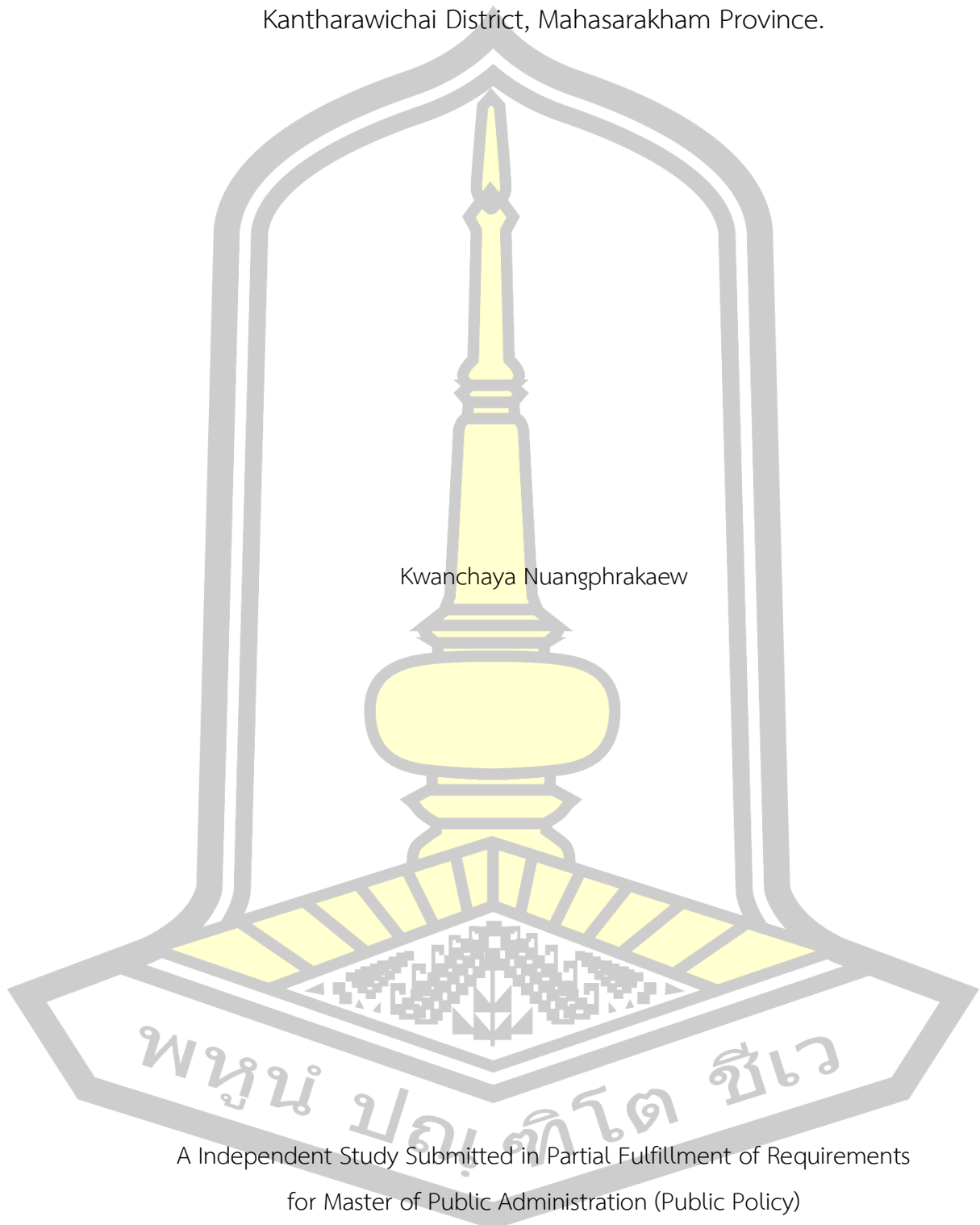
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ปีการศึกษา 2560

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Quality of Working Life of Subdistrict Municipality's Personnel in
Kantharawichai District, Maharakham Province.



Kwanchaya Nuangphrakaew

A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Public Administration (Public Policy)

Academic Year 2017

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาว ขวัญชญา เนื่อง
พระแก้ว แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สิทธิชัย ตันศรีสกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. เชิงชาญ จงสมชัย)

กรรมการ

(ผศ. ดร. อลงกรณ์ อรรคแสง)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ. เชิงชาญ จงสมชัย)

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

พหุ ประทีป ชีวะ

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม		
ผู้วิจัย	ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เชิงชาญ จงสมชัย		
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตร์	สาขาวิชา	นโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม และศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การศึกษาเชิงปริมาณ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลท่าขอนยางและเทศบาลตำบลขามเรียง จำนวน 218 คน โดยการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด
2. การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่โอน (ย้าย) ถูกปรับลดตำแหน่ง และลาออก จำนวน 11 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ผลการศึกษาจากผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรส่วนมาก เห็นว่าควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนอีก 4 ด้าน บุคลากรเทศบาลตำบลเห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยสรุป บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งข้อเสนอแนะนี้สามารถใช้ประโยชน์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, การปฏิบัติงาน, บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย

TITLE	Quality of Working Life of Subdistrict Municipality's Personnel in Kantharawichai District, Mahasarakham Province.		
AUTHOR	Kwanchaya Nuangphrakaew		
ADVISORS	Assistant Professor Cherngcharn Chongsomchai		
DEGREE	Master of Public Administration	MAJOR	Public Policy
UNIVERSITY	Mahasarakham University	YEAR	2017

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the quality life on working of Subdistrict Municipality Personnel in Kantharawichai district, Mahasarakham province and to study advices for developing the quality of working life of subdistrict municipality personnel. The study population were as follows:

1. Quantitative Study: This study was studied from all 218 personnel of Khokpra, Thakhonyang and Khamriang Subdistrict Municipality.
2. Qualitative Study: This study was studied by interview the 11 Key Informants ; the Subdistrict Municipality Personnel in Kantharawichai District, Mahasarkham Province who transferred, were demoted and resigned from their work.

The study instruments were questionnaire and interview. The entire confidence value of questionnaire was equal to 0.95. The instruments of statistical analysis included percentage, mean and standard deviation.

The study results were found that:

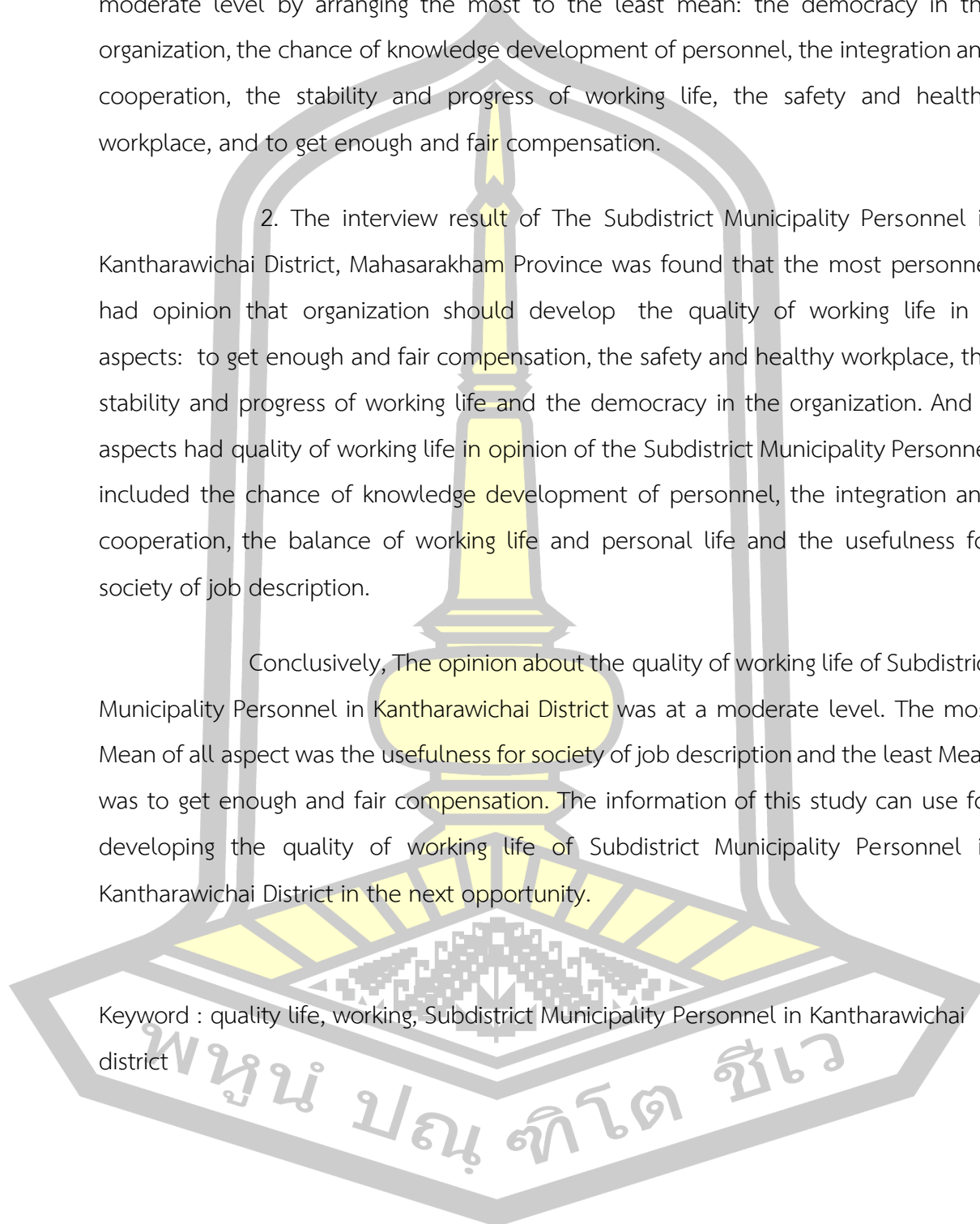
1. The opinion about the quality of working life of Subdistrict Municipality Personnel in Kantharawichai District was at a moderate level as a whole. With regard to each aspect, two aspects had a high level : the usefulness for society

of job description and the balance of working life and personal life. Six aspects had a moderate level by arranging the most to the least mean: the democracy in the organization, the chance of knowledge development of personnel, the integration and cooperation, the stability and progress of working life, the safety and healthy workplace, and to get enough and fair compensation.

2. The interview result of The Subdistrict Municipality Personnel in Kantharawichai District, Maharakham Province was found that the most personnel had opinion that organization should develop the quality of working life in 4 aspects: to get enough and fair compensation, the safety and healthy workplace, the stability and progress of working life and the democracy in the organization. And 4 aspects had quality of working life in opinion of the Subdistrict Municipality Personnel included the chance of knowledge development of personnel, the integration and cooperation, the balance of working life and personal life and the usefulness for society of job description.

Conclusively, The opinion about the quality of working life of Subdistrict Municipality Personnel in Kantharawichai District was at a moderate level. The most Mean of all aspect was the usefulness for society of job description and the least Mean was to get enough and fair compensation. The information of this study can use for developing the quality of working life of Subdistrict Municipality Personnel in Kantharawichai District in the next opportunity.

Keyword : quality life, working, Subdistrict Municipality Personnel in Kantharawichai district



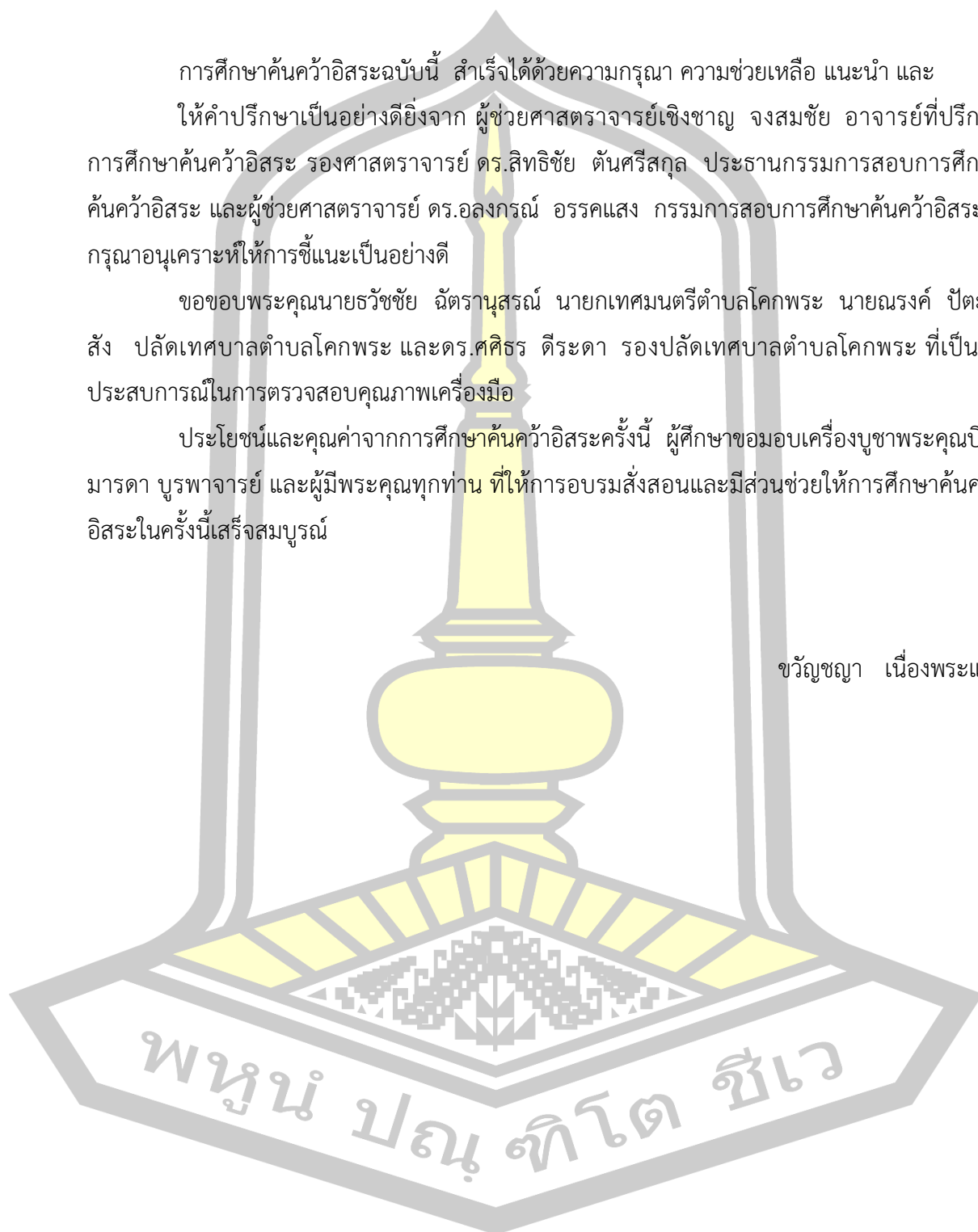
กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ความช่วยเหลือ แนะนำ และ ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ตันศรีสกุล ประธานกรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ กรุณาอนุเคราะห์ให้การชี้แนะเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณนายธวัชชัย ฉัตรานุสรณ์ นายกเทศมนตรีตำบลโคกพระ นายณรงค์ ปัตตะเว สั้ง ปลัดเทศบาลตำบลโคกพระ และดร.ศศิธร ดีระดา รองปลัดเทศบาลตำบลโคกพระ ที่เป็นผู้มี ประสพการณ์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ประโยชน์และคุณค่าจากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บुरพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การอบรมสั่งสอนและมีส่วนช่วยให้การศึกษาค้นคว้า อิสระในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

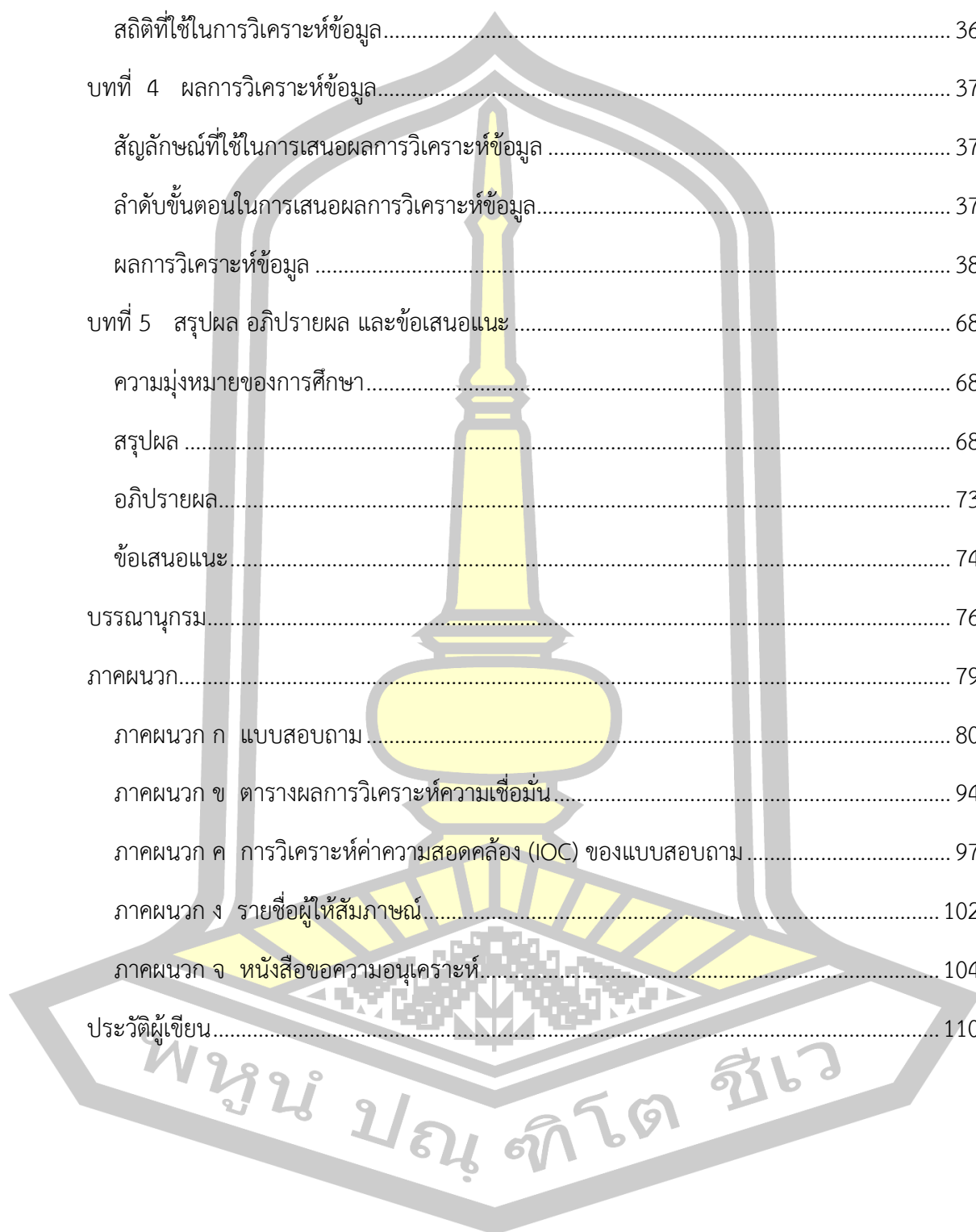
ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
บัญชีตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน.....	7
การปกครองรูปแบบเทศบาล.....	13
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	30
ประชากร.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	68
สรุปผล	68
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	80
ภาคผนวก ข ตารางผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น.....	94
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	97
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....	102
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	104
ประวัติผู้เขียน.....	110



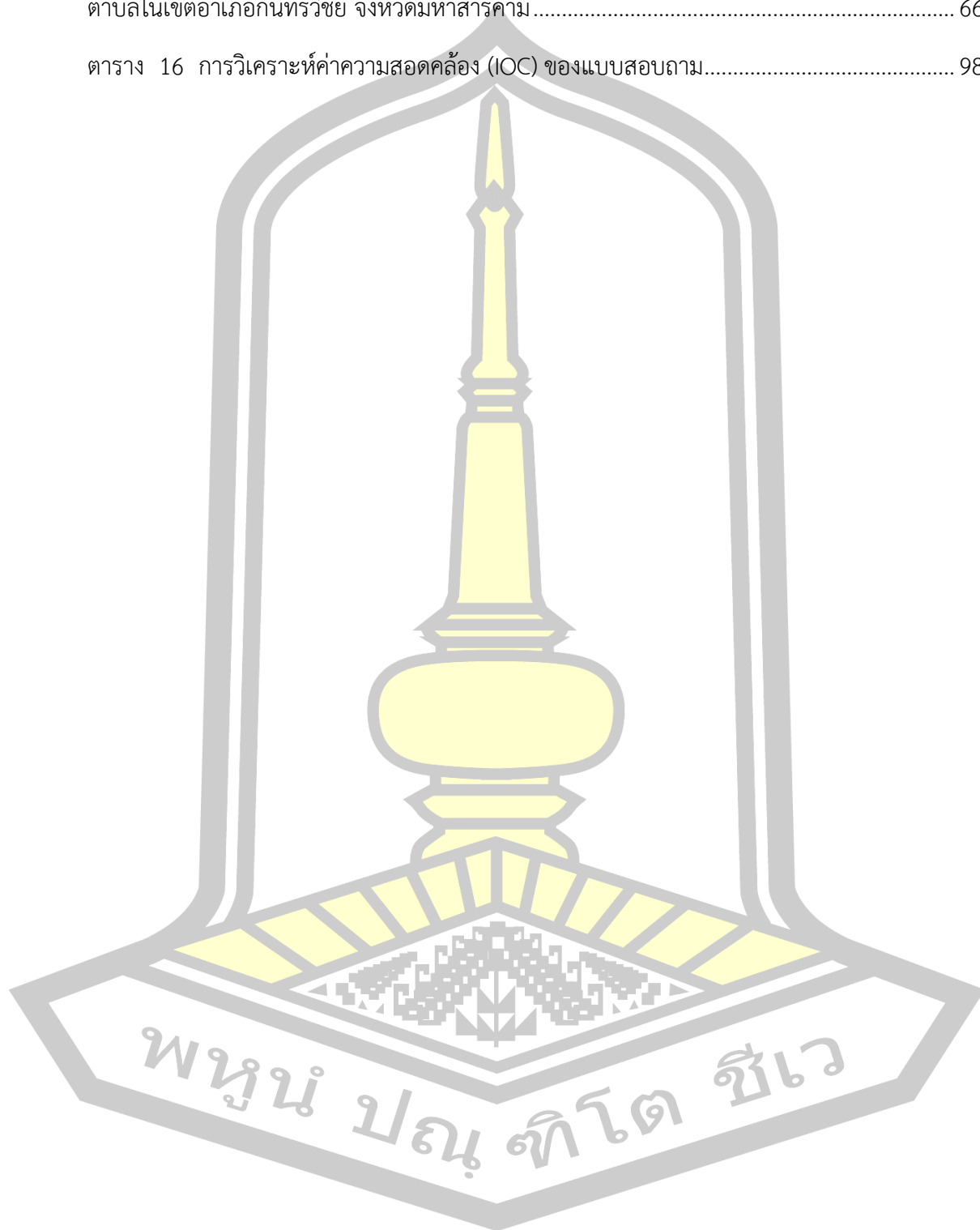
บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง 1	หน้าที่ของเทศบาลต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม.....	19
ตาราง 2	หน้าที่ของเทศบาลที่อาจจัดทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546	20
ตาราง 3	แสดงจำนวนประชากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.....	30
ตาราง 4	แสดงจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	31
ตาราง 5	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.....	38
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ...	40
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ.....	41
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ.....	44
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ.....	47
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาส.....	50
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบูรณา การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นรายชื่อ	53
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	56
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	59
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	62

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม..... 66

ตาราง 16 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม..... 98



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจการปกครองที่ส่วนกลางได้อิโณอำนาจการปกครองบางอย่างไปให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ดำเนินการเองโดยอิสระ ทั้งนี้ ภายใต้วิธีการปฏิบัติที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล ปัจจุบันมีอยู่ด้วยกัน 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยสองรูปแบบหลังนี้ ถือว่าเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษในบรรดา รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวและเทศบาลถือเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตพื้นที่การปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองและบริหารงานมากที่สุด ซึ่งถือเป็นหลักปฏิบัติที่สอดคล้องหลักการปกครองของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539: 25-26)

เทศบาล (Municipality) เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ใน ประเทศไทยปัจจุบัน 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 โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น และ (3) ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้น ว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็ว หรืออย่างน้อยเพียงใด ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2549 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552) กำหนดให้เทศบาลแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล

เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ถึงแม้ว่า ประเภทของเทศบาลมีฐานะแตกต่างกัน แต่รูปแบบการบริหารงานราชการเหมือนกันทุกรูปแบบ การบริหารงานบุคคลในเทศบาลนั้น ประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่ายด้วยกัน คือ (1) ฝ่ายการเมือง ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตามวิถีทางการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล และคณะผู้บริหาร (2) ฝ่ายประจำ ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานประจำของเทศบาล ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” และ “ลูกจ้างเทศบาล” (สมบุญ ณ ราชสีมาบุญสุข, 2540: 13)

พนักงานเทศบาล มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และตามข้อระเบียบกฎหมายต่างๆ เพื่อบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่น การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้นโยบายที่เป็นนามธรรมมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งในการให้บริการประชาชนในท้องถิ่น จะขาดพนักงานเทศบาลนี้ไม่ได้ พนักงานนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดตั้ง (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2533 ; อ่างใน ลักคณา โยคะวิสัย, 2550) กล่าวไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรสำคัญที่ทำให้ห้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และหากมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตในองค์การ คือมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Working Life) ที่ดี นอกจากจะมีผลโดยตรงต่อคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพงานและประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์การด้วย (บุญแสง ชีระภากรม 2535 ; อ่างใน ลักคณา โยคะวิสัย, 2550)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสม ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการของตน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม (อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2547)

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรได้นาน จึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น อาจสังเกตจากคำถามที่เกิดขึ้นเสมอในการทำงานซึ่งมักจะพบว่าเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงานซึ่งเป็นที่ยกย่องหรือไม่หรือไม่ต้องการตื่นขึ้นมา

ในตอนเช้าหรือการทำงานเป็นความทุกข์หรือไม่หรือแม้แต่การที่แต่ละบุคคลคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยสาเหตุของคำถามเหล่านั้นส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานหรือไม่ ถ้าคำตอบเหล่านี้ แสดงถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทั้งสิ้น สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการกับงานได้ อาจอาจจะมีบ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายิ่งพยายามที่จะสะสางงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากว่ามีงานอื่นแทรกเข้ามา อยู่ตลอด จึงเกิดอาการผัดวันประกันพรุ่งหรือกลายเป็นดินพอกหางหมู บ่อยครั้งที่ต้องมีการนำงาน กลับไปทำที่บ้านจนถึงเช้าหรืออยู่ทำงานเกินเวลาปกติ อาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้า ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การที่กำลังปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงาน (เขมชญาณิชย์ ปรระดับ พงษ์, 2556) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม ในช่วงปีงบประมาณ 2556 ถึงปีงบประมาณ 2558 มีพนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งยังต้นสังกัดอื่น จำนวน 3 คน และมีการปรับลดตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 8 คน (แผนอัตรากำล้าง 3 ปี เทศบาลตำบลโคกพระ พ.ศ. 2558) ในส่วนเทศบาลตำบล ท่าขอนยาง มีพนักงานเทศบาลโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งยังต้นสังกัดอื่น จำนวน 3 คน (แผนอัตรากำล้าง 3 ปี เทศบาลตำบลท่าขอนยาง พ.ศ. 2558) และเทศบาลตำบลขามเรียง มีพนักงาน เทศบาลโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งยังต้นสังกัดอื่น จำนวน 4 คน และมีการลาออกของพนักงานจ้าง จำนวน 10 คน (แผนอัตรากำล้าง 3 ปี เทศบาลตำบลขามเรียง พ.ศ. 2558) ซึ่งจากการ โอน (ย้าย) ของพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อแสวงความมั่นคงและความก้าวหน้า ในอาชีพการรับราชการ และการเลิกจ้างพนักงานจ้างหรือการปรับลดอัตรากำล้างของพนักงานจ้างลง จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เทศบาลตำบลจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการอย่างไรให้บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับโอกาสในความก้าวหน้า และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ จะต้องสร้างระบบให้พนักงานเทศบาลตำบลไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

ดังนั้น จากการศึกษาพบว่าเจ้าเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล จึงต้องการศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามใน ประเด็นดังกล่าว ซึ่งผลการศึกษานี้จะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้างอันจะส่งผลให้การทำงานในภาพรวมของเทศบาล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลท่าขอนยาง และเทศบาลตำบลขามเรียง จำนวน 218 คน การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

1.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

การศึกษาเชิงคุณภาพ จะใช้วิธีสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่โอน (ย้าย) ถูกปรับลดตำแหน่ง และลาออก จำนวน 11 คน

2. วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อต้องการทราบสภาพจริงของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล จากกลุ่มบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม แล้วนำข้อมูลทั้ง 2 ส่วน มาวิเคราะห์และอภิปรายผล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษา เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สรุปเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ในโดยใช้แนวคิดของ (Walton. 1973 ; อ้างใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา, 2541) 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เทศบาลตำบล หมายถึง เทศบาลตำบลที่ตั้งอยู่ในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย เทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลท่าขอนยาง และเทศบาลตำบลขามเรียง

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่มีการระดับความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน ความยุติธรรม ความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของบุคลากรในเทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลท่าขอนยาง และเทศบาลตำบลขามเรียง ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรมทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ามีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

3. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโคกพระ เทศบาลตำบลท่าขอนยาง และเทศบาลตำบลขามเรียง

พูน ปรุ ทิโต ชเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
2. การปกครองรูปแบบเทศบาล
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิต” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายโดยแยกเป็น 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ “ชีวิต” ความเป็นอยู่ ดังนั้นคุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และเมื่อรวมคำว่า “การทำงาน” ไปด้วย จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล และนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้มากมายตามแนวคิดของแต่ละท่าน เช่น

สันติ บางอ้อ (2540: 39-40) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อปัจจัยภายนอก คือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วย

สรวงสรรค์ ตะปินตา (2541: 39) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตและการทำงานว่าเป็นลักษณะบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับในสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลต้องมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากกว่า คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ

บัญชากร แก้วส่อง (2524: 289) คุณภาพชีวิตการทำงานถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 โดยเริ่มแรกจะกล่าวถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่วนรวมและมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มักจะถูกกลืน เพราะเป็นด้านเทคนิคและด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือการปรับปรุงความต้องการของบุคคลในสถานที่ทำงาน หรือเป็นปรัชญาของการบริการอย่างหนึ่ง que เพิ่มพูนของคนงานทุกคนการเปลี่ยนแปลงภายในวัฒนธรรมองค์การและปรับปรุงความเป็นอยู่ทางร่างกายและความรู้สึกของบุคคล

กิตติ บุณนาค (2546: 358 - 359) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้ “หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของคนที่เป้นระดับหัวหน้างานนั้นก็คือ การจงใจหรือเ็นม่น้าวให้ลูกน้องเข้าใจว่า คำว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับชีวิตมนุษย์ และเมื่อลูกน้องเกิดความเข้าใจแล้ว ก็จะส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานโดยปริยาย ลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย

1. ความสามารถในการหารายได้
 - 1.1 จะต้องมีความขยันในการทำงานทำมาหากิน เพื่อให้ได้รายได้มาพอแก่การยังชีพภายใต้ความเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล
 - 1.2 ความสามารถในการทำงาน
 - 1.3 จะต้องมีความพอพริบ ขยัน มานะ วิริยะ อุตสาหะ บากบั่น ในการทำงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชีวิต โดยยึดมั่นต่อนโยบายและแผนงาน ตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับ จากบริษัทเป็นสำคัญ
2. ความสามารถในการใช้จ่าย
 - 2.1 จะต้องเห็นคุณค่าของเงินที่หามาได้และใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล
 - 2.2 อย่าตกเป็นทาสของวัตถุโดยไม่พิจารณาถึงความเหมาะสมในการหารายได้ของตนเอง
3. ความสามารถในการดูแลครอบครัว
 - 3.1 จะต้องมุ่งเน้น การสร้างความสงบ และสันติสุขให้เกิดขึ้นภายในสถาบันครอบครัวให้ได้

3.2 จะต้องมุ่งเน้น การสร้างความสุขตามอัตภาพภายในครอบครัวของเรา มากกว่าการสร้างความสุขตามการแข่งขัน (ในเชิงเปรียบเทียบ) กับครอบครัวอื่นๆ

4. ความสามารถในการดูแลสุขภาพและอนามัย

ชีวิตที่สดชื่นและดีงาม แต่จะต้องตั้งอยู่ในเรือนร่างที่ทรุดโทรม ย่อมไม่เกิดประโยชน์แก่ชีวิตเลย ดังนั้น เราจะต้องหมั่นดูแลสุขภาพและอนามัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

5. ความสามารถในการดูแลจิตใจให้สงบ

จิตใจของเราจะเป็นผู้กำหนดเองว่า “ทุกข์” หรือ “สุข” ดังคำกล่าวที่ว่า “สวรรค์อยู่ใต้ออก นรกอยู่ที่ใจ” ดังนั้น อย่างปล่อยให้ กิเลส โทสะ โมหะ เข้าครอบงำจิตใจของเราได้

อัสเนีย สุวรรณศิริกุล (2547: 75) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่งๆ ได้โดยมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินอยู่ดีเหมาะสมตามสภาพแวดล้อม เมื่อจำกัดวงลงมาเฉพาะในกรอบของพนักงาน ผู้ใช้แรงงานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ก็คือการที่พนักงานหรือผู้ใช้แรงงานมีสภาพการดำรงชีวิตอยู่ในสถานประกอบการ หรือสถานที่ทำงานอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินอยู่ดีเหมาะสมตามสถานของตน

Delamotte และ Takezawa (1984 อ้างใน นารีรัตน์ สร้อยสกุล, 2544: 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน มีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่งโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องของความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบได้เท่ากับการทำงานของมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) หรือเงื่อนไขการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศฝรั่งเศส สำหรับประเทศในกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน” จะหมายถึงการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Worker s Protection)และประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย หมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Working Environment) และความเป็น

ประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Democratization of The Workplace) ในประเทศญี่ปุ่นเรียกว่า “Hatarakigai” ซึ่งหมายความครอบคลุมถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์การ และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

แนวคิดของ โรเซนไท (Roseenthai, 1989: 4-8 อ้างใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550:

12 - 13) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของคุณภาพชีวิต

1. ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู้ และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถมองเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆได้ พนักงานได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการ
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้างสามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part – Time Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
5. เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

ยากายามา (Yasgayama, 1993: 151 อ้างใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550: 12 - 13)

แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ (White Collar Workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่างๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่อง ต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 3.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 3.3 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 3.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 4.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ
 - 4.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
 - 4.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
5. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 5.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 5.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 5.3 เคารพในความเสมอภาค
6. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ทำงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน

7. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

แจ๊คสัน (Jackson, 2000: 13 อ้างใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550: 13) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน

วอลตัน (Walton, 1973: 12-16 อ้างใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541: 21) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

จากทัศนะ และแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเห็นที่หลากหลาย ซึ่งสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะการทำงาน และชีวิตส่วนตัวที่มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ

การปกครองรูปแบบเทศบาล

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน เกือบ 85 ปีแล้ว (โกวิทย์ พวงงาม, 2555: 196 - 201)

1. ความเป็นมาของเทศบาล

พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. 2478 ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปัจจุบัน (2561) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542

พ.ศ. 2543 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2543 กฎหมายฉบับนี้เป็นการปรับปรุงกฎหมายเทศบาลให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญที่ได้จัดระเบียบการปกครองท้องถิ่นใหม่ โดยกำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

วาระการดำรงตำแหน่งของสมาชิกสภาเทศบาลเปลี่ยน เป็นคราวละ 4 ปี ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลสามารถลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาเทศบาล เทศมนตรี และนายกเทศมนตรีได้

คณะเทศมนตรีทั้งคณะต้องออกจากตำแหน่งเมื่อมีการยุบสภาเทศบาล ซึ่งอำนาจในการยุบสภาเทศบาลเป็นของผู้ว่าราชการจังหวัดโดยสมบูรณ์

หากเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่งด้วยการถูกลงคะแนนเสียงจากประชาชนในถนัดถียน เทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีผู้นั้นจะกลับมาเป็นเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีในวาระของสภาเทศบาลนั้นอีกไม่ได้

ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ในปลายปี พ.ศ. 2546 ได้มีการแก้ไขกฎหมายเทศบาลขึ้นอีกครั้งและมีการกำหนดสาระสำคัญๆ ดังนี้ กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติขึ้นมาเพื่อยกเลิกเทศบาลให้เหลือไว้เพียงรูปแบบเดียว คือ รูปแบบนายกเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง จึงเป็นผลให้เทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีที่ใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ต้องสิ้นสุดลง

สาระสำคัญอื่น ๆ เช่น จำนวนของรองนายกเทศมนตรี วาระการดำรงตำแหน่ง อำนาจในการยื่นญัตติอภิปรายไม่ไว้วางใจ การตรวจสอบและถ่วงดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา เทศบาลยังคงใช้สาระสำคัญเช่นเดียวกับกฎหมายเทศบาล ฉบับที่ 11

นายกเทศมนตรียังคงจะต้องแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลเสียก่อนเช่นเดียวกับเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายเทศบาลฉบับก่อน และกฎหมายยังกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมอีกด้วยว่า หากนายกเทศมนตรีไม่สามารถแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลได้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งให้นายกเทศมนตรีจัดทำนโยบายแจ้งเป็นหนังสือส่งให้สมาชิกสภาเทศบาลทุกคนภายในเจ็ดวัน และให้ถือว่านายกเทศมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลแล้ว ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้สภาเทศบาลใช้ช่องว่างทางกฎหมายเป็นเครื่องมือในการต่อรองกับฝ่ายบริหาร

พ.ศ. 2552 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 เพื่อให้ นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้ง และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2. หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่น ได้ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

- 2.1 จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
- 2.2 ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
- 2.3 ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญ ได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งเทศบาลไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลไว้ อย่างกว้างๆ ดังนี้

1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 ขึ้นไป

1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.3 ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคารการแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสม สมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์จัดตั้ง ดังนี้

2.1 ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ที่ตั้งศาลากลางจังหวัด จะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2 มีรายได้พอแก่ที่ปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2.2.4 มีพระราชาคณะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1 ต้องเป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3.3 มีพระราชาคณะยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ก่อนมีการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล จนถึงปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนเทศบาลทั้งสิ้นจำนวน 2,441 แห่ง แบ่งเป็น

1. เทศบาลนคร จำนวน 30 แห่ง

2. เทศบาลเมือง จำนวน 178 แห่ง

3. เทศบาลตำบล จำนวน 2,233 แห่ง

2. โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

2.1 สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

2.1.1	สภาเทศบาลตำบล	มีสมาชิกทั้งหมด	จำนวน 12 คน
2.1.2	สภาเทศบาลเมือง	มีสมาชิกทั้งหมด	จำนวน 18 คน
2.1.3	สภาเทศบาลนคร	มีสมาชิกทั้งหมด	จำนวน 24 คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชารักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

2.2 นายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรี แต่เดิมนั้นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ได้วางข้อกำหนดไว้ในมาตรา 36 ให้คณะเทศมนตรีทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารกิจการเทศบาล ในกรณีที่ประชาชน ในเขตเทศบาล ออกเสียงประชามติให้มีการบริหารเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี โดยแต่ละเทศบาลจะมีองค์ประกอบ ในเชิงจำนวนของคณะเทศมนตรีตามรูปแบบเทศบาล กล่าวคือ ในกรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมี จำนวน 3 คน (สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไปให้มีเทศมนตรีและคณะเทศมนตรีแล้วมี จำนวน 5 คน ภายหลังเมื่อมีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้มีบทบัญญัติให้ยกเลิกความในมาตรา 36 ดังกล่าว พร้อมกับยกเลิกเงื่อนไขให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นนายกเทศมนตรี และเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตามมาตรา 37 โดยสร้างบทที่ 2 ทวิ ว่าด้วยนายกเทศมนตรี ในมาตรา 48 ทวิ ไว้เป็นการเฉพาะซึ่งมีเนื้อความในลักษณะที่ให้ใช้รูปแบบการบริหารงานเทศบาลเป็นแบบนายกเทศมนตรี ซึ่งได้รับการเลือกตั้งมาจากราษฎรในเขตเทศบาล

แทนระบบคณะเทศมนตรี โดยนายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 เทศบาลตำบล ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน

2.2.2 เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 3 คน

2.2.3 เทศบาลนคร ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 4 คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาล โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 2 คน ในกรณีเทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 3 คน และในกรณีเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน 5 คน

2.3 พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภชนา การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

พนักงานเทศบาลจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงาน ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง การให้ความดีความชอบ ตลอดจนการออกจากตำแหน่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519 เป็นสำคัญ

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีการแบ่งหน่วยงานของเทศบาลออกเป็น 6 ส่วน (ระเบียบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ว่าด้วยการกำหนดส่วนการบริหารของเทศบาล การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519) เพื่อที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาบาลของเทศบาล (โรงรับจำนำ)

2. ส่วนคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี การจัดภาษีต่างๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ฯลฯ งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาลตลอดจน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรค การสุขภาพ การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน และฌาปนสถานสาธารณะ ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น ซึ่งรวมเรียกว่า การประกอบการค้าอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งงานสาธารณสุขอื่นๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เทศบาลแห่งที่มีรายได้เพียงพอก็จัดตั้งโรงพยาบาลขึ้นเอง เช่น โรงพยาบาลของเทศบาลนครเชียงใหม่ นอกจากนี้แล้วเทศบาลเล็กๆ ก็จะจัดให้มีสถานอนามัย ศูนย์บริการสาธารณสุข

4. ส่วนช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจแบบแผน งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง และงานสาธารณูปโภค งานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเรียบร้อยเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

5. ส่วนการประปา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการ และจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บผลประโยชน์ในการนี้

6. ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้าน การศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานด้านการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนต่างๆ เหล่านี้อาจจัดให้มีสถานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนก หรืองานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละเทศบาลแต่หากงานใดยังไม่มีความจำเป็นจะต้องแยกจัดเป็นส่วนการบริหารงานต่างหาก ก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ หรือเทศบาลใดมีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้ และไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดได้ก็อาจจัดเป็นส่วนต่างหากก็ได้ตามหลักเกณฑ์ข้างต้น โดยอนุโลม

3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

มาตรา 50 ถึงมาตรา 57 แบ่งแยกหน้าที่ของเทศบาลไว้ 2 ส่วน คือ หน้าที่ต้องทำ และหน้าที่อาจจัดทำ นอกจากนี้ยังกำหนดหน้าที่ของเทศบาลแต่ละประเภทไว้แตกต่างกัน ดังนี้

3.1 หน้าที่ต้องทำ เป็นหน้าที่ตามกฎหมายบังคับให้เทศบาลต้องจัดทำเพื่อให้เกิดผลดีแก่ท้องถิ่น เทศบาลตำบลมาตรา 50 เทศบาลเมืองมาตรา 53 และเทศบาลนครมาตรา 56

3.2 หน้าที่อาจจัดทำ เป็นอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลอาจจัดทำหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรายได้ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ และความสามารถของเทศบาลนั้น ๆ เป็นเกณฑ์

3.3 อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะอื่น ๆ นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แล้ว ยังมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 เช่นเดียวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายเฉพาะอื่นๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นๆ

ตาราง 1 หน้าที่ของเทศบาลต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบลตาม	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบลตามข้อ 1-9 และ
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	ข้อ 1-9 และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้	เทศบาลเมืองตามข้อ 1-7 และมีหน้าที่เพิ่มอีก ดังนี้
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล	1. ให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา	1. ให้มีและบำรุงการ
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	สงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	3. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนไข้	2. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม	4. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	3. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	5. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ	โรงมหรสพและสถานบริการ
	6. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	4. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่และบำรุงแหล่งเสื่อมโทรม
	7. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น	5. จัดให้มีและควบคุมท่าเรือท่าข้ามและที่จอดรถ

ตาราง 1 หน้าที่ของเทศบาลต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 (ต่อ)

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของ เทศบาล		6. การวางผังเมืองและ ควบคุมการก่อสร้าง 7. การส่งเสริมกิจการ ท้องเที่ยว

ตาราง 2 หน้าที่ของเทศบาลที่อาจจัดทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1. ให้มีน้ำสะอาดหรือ การ ประปา 2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม 4. ให้มีสุสานและฌาปน สถาน 5. บำรุงและส่งเสริมการทำ มาหากินของราษฎร 6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำ การพิทักษ์และรักษาคนไข้ 7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 8. เทศพาณิชย์	1. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ ท่า ข้าม 2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 4. ให้มีการและบำรุงการ สงเคราะห์มารดาและเด็ก 5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล 6. ให้มีสาธารณสุขการ 7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อ การสาธารณสุข 8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียน อาชีวศึกษา	มีหน้าที่เช่นเดียวกับ เทศบาลเมืองตามข้อ 1-12

ตาราง 2 หน้าที่ของเทศบาลที่อาจจัดทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 (ต่อ)

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
	9. ให้มีและบำรุงสถานที่ สำหรับการกีฬาและพลศึกษา 10. ให้มีการบำรุง สวนสาธารณะ สวนสัตว์ และ สถานที่พักผ่อน หย่อนใจ 11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาด เรียบร้อยของท้องถิ่น 12. เทศพาณิชย์	

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย

อำเภอกันทรวิชัยตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ (จังหวัดกาฬสินธุ์)
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอยางตลาดและอำเภอฆ้องชัย (จังหวัดกาฬสินธุ์)
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอเมืองมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอโกสุมพิสัยและอำเภอเขียงยืน

เทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยเทศบาลตำบล

จำนวน 3 แห่ง

เทศบาลตำบลโคกพระ	ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลโคกพระ
เทศบาลตำบลท่าขอนยาง	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าขอนยางทั้งตำบล
เทศบาลตำบลขามเรียง	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขามเรียงทั้งตำบล

1. เทศบาลตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เดิมมีฐานะเป็น สุขาภิบาลตำบลโคกพระ ต่อมาสุขาภิบาลตำบลโคกพระได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลโคกพระ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 โดยพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาล เป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 9 ก วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 (เทศบาลตำบลโคกพระ, 2557: 4 - 6)

1.1 สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลโคกพระ ตั้งอยู่บ้านโคกพระ ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สำนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 บ้านโคกพระ อยู่ห่างจากตัวจังหวัด ประมาณ 16 กิโลเมตร มีพื้นที่ 3.66 ตารางกิโลเมตร เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 มีอาณาเขต ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลโคกพระ ตั้งอยู่บนที่เนินทราย ที่เรียกว่าโคกพระ ลาดเทลงสู่ทิศใต้ และทิศตะวันออกสู่แอ่งอ่างเก็บน้ำหนองบัว และพื้นที่ได้อ่าง

1.3 ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะภูมิอากาศค่อนข้างร้อนจัดในฤดูร้อนและค่อนข้างหนาวจัดในฤดูหนาว ปริมาณน้ำฝนค่อนข้างต่ำ เฉลี่ย 114.62 มม./ปี ตกชุกช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนกันยายนของทุกปี

1.4 การปกครองและเขตการบริหาร ในเขตเทศบาลตำบลโคกพระ มี 4 หมู่บ้าน คือ

- 1.4.1 บ้านโคกพระ หมู่ที่ 1 ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
- 1.4.2 บ้านโคกพระ หมู่ที่ 2 ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
- 1.4.3 บ้านขนมจีน หมู่ที่ 3 ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
- 1.4.4 บ้านหนองแวง หมู่ที่ 4 ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1.5 อัตรากำลังบุคลากรเทศบาลตำบลโคกพระ จำนวน 78 คน

- 1.5.1 ฝ่ายบริหาร 5 คน
- 1.5.2 ฝ่ายนิติบัญญัติ 12 คน
- 1.5.3 พนักงานเทศบาลสามัญ 24 คน
- 1.5.4 ลูกจ้างประจำ 8 คน
- 1.5.5 พนักงานจ้าง 29 คน

1.6 ระดับการศึกษาของบุคลากร	จำนวน 78 คน
1.6.1 ประถมศึกษา	14 คน
1.6.2 มัธยมศึกษา	17 คน
1.6.3 อาชีวศึกษา	10 คน
1.6.4 ปริญญาตรี	27 คน
1.6.5 ปริญญาโท	9 คน
1.6.6 ปริญญาเอก	1 คน

2. เทศบาลตำบลท่าขอนยาง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขอนยาง ได้ยกฐานะตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538 เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2539 โดยมีนายสุจิตร์ คันธาร์ กำนันตำบลท่าขอนยาง เป็นประธานกรรมการบริหารตำบล และนายทองสุข ชุ่มอภัย แพทย์ประจำตำบล เป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (เทศบาลตำบลท่าขอนยาง, 2557: 8 - 15)

เมื่อปี พ.ศ. 2543 ได้นำเอาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542) มาบังคับใช้ โดยให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาบริหารงาน คือ นายถนอม จันทาญ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และนายประทีน ช่อประพันธ์

ปี พ.ศ. 2551 องค์การบริหารส่วนตำบลได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลท่าขอนยาง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2551 และได้จัดให้มีการเลือกตั้งขึ้นในวันที่ 12 ตุลาคม 2551 โดยนายศุภชัย บุตรราช เป็นนายกเทศมนตรีตำบลท่าขอนยางคนแรก และนายเจตนา จันทร์เปล่ง เป็นประธานสภาเทศบาลตำบลท่าขอนยาง คนแรก

2.1 ลักษณะที่ตั้ง

เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งใน 11 แห่ง ของอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยตั้งอยู่ด้านทิศใต้สุดของอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม และมีแนวเขตติดต่อกับอำเภอเมืองมหาสารคาม โดยมีแม่น้ำชีขวางกั้นเป็นแนวแบ่งเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม มีระยะทางห่างจากตัวอำเภอกันทรวิชัย ประมาณ 10 กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 6 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 38 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 24,263 ไร่ เป็นเนื้อที่ทางการเกษตร ประมาณ 17,560 ไร่ เป็นที่อยู่อาศัย ประมาณ 1,917 ไร่ เป็นที่สาธารณประโยชน์และอื่นๆ ประมาณ 4,786 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดเขตพื้นที่ตำบลคันธารราษฎร์
ทิศใต้	ติดเขตพื้นที่ตำบลเกิ้ง อำเภอเมืองมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดเขตพื้นที่ตำบลขามเฒ่าพัฒนา
ทิศตะวันตก	ติดเขตพื้นที่ตำบลขามเรียง

2.2 ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลท่าขอนยาง ส่วนใหญ่มีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ไม่มีภูเขา อาณาเขตด้านทิศใต้ติดกับเขตอำเภอเมือง มีแม่น้ำซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักของจังหวัดมหาสารคาม ไหล่ทางยาวตามเขตแดน ประมาณ 30 กิโลเมตร ส่วนพื้นที่ป่าเป็นลักษณะป่าโปร่งตามหัวไร่ปลายนา และป่าสาธารณประโยชน์ ซึ่งมีประมาณร้อยละ 10.85 ของจำนวนเนื้อที่ทั้งหมดของตำบล

2.3 การคมนาคม การคมนาคมทางบกโดยทั่วไปใช้ถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นถนนลูกรัง จะมีถนนคอนกรีตและลาดยางเป็นส่วนเท่านั้น การสัญจรไปมาของประชาชนจึงยังไม่มีความสะดวกสบายมากนัก ส่วนการคมนาคมทางน้ำมีเพียง 1 สาย คือทางลำน้ำชี ถนนสายหลัก

ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 213 (ถนนถีนานนท์) มหาสารคาม - กาฬสินธุ์

ทางหลวงแผ่นดินสายบ้านท่าขอนยาง - บ้านชีศรีสง่า (สาย 2202)

2.4	อัตรากำลังบุคลากรเทศบาลตำบลท่าขอนยาง	จำนวน	86	คน
2.4.1	ฝ่ายบริหาร		5	คน
2.4.2	ฝ่ายนิติบัญญัติ		12	คน
2.4.3	ข้าราชการ		36	คน
2.4.4	ลูกจ้างประจำ		2	คน
2.4.5	พนักงานจ้าง		31	คน
2.5	ระดับการศึกษาของบุคลากร	จำนวน	86	คน
2.5.1	ประถมศึกษา		12	คน
2.5.2	มัธยมศึกษา		12	คน
2.5.3	อาชีวศึกษา		20	คน
2.5.4	ปริญญาตรี		33	คน
2.5.5	ปริญญาโท		8	คน
2.5.6	ปริญญาเอก		1	คน

3. เทศบาลตำบลขามเรียง

3.1 สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลขามเรียง ตั้งอยู่เลขที่ 226 หมู่ที่ 15 เยื้องอาคารพลศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอกันทรวิชัยไปทางทิศเหนือ ประมาณ 15 กิโลเมตร และตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม เป็นระยะทางประมาณ 10 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลาดต่ำ จากทิศเหนือไปทางทิศใต้เข้าหา

ลำน้ำชี พื้นที่เป็นที่ราบกว้างและมีบางส่วนติดกับลำน้ำชีเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนด้านทิศเหนือมีลำห้วยสายคอบเป็นพื้นที่รับน้ำ และทางตอนใต้ของชุมชนมีลำน้ำชี ซึ่งมีน้ำตลอดปี สำหรับบริเวณ อุบโภาคและถือว่าเป็นหัวใจของชุมชน ลักษณะดินเป็นดินเหนียวปนทรายมีความอุดมสมบูรณ์ มีความสามารถในการอุ้มน้ำได้ค่อนข้างดี และลักษณะที่ตั้งของชุมชนตำบลขามเรียง เป็นพื้นที่ต่ำ โดยมีพื้นที่บริเวณที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นพื้นที่สูงที่สุด ดังนั้นในช่วงเวลาที่ฝนตก หรือในฤดูน้ำหลาก น้ำจะไหลมาจากพื้นที่โดยรอบทั้งหมดและท่วมขังเขตพื้นที่ชุมชนขามเรียง ได้ง่ายกว่าทุกพื้นที่ เนื้อที่ พื้นที่ของเทศบาลตำบลขามเรียง โดยประมาณ 48.05 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 33,031 ไร่ (เทศบาลตำบลขามเรียง, 2557: 7 - 13)

3.2 ลักษณะที่ตั้ง

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลนาสีนวน ตำบลคันธารราษฎร์ อำเภอกันทรวิชัย
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ลำน้ำชีตลอดแนวเขต อำเภอกันทรวิชัย
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลเขวาใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย

3.3 จำนวนหมู่บ้าน มีทั้งหมด 23 หมู่บ้าน

บ้านขามเรียง	หมู่ที่ 1
บ้านโนนแสง	หมู่ที่ 2
บ้านเขียบ	หมู่ที่ 3
บ้านหนองแซ้	หมู่ที่ 4
บ้านมะกอก	หมู่ที่ 5
บ้านห้วยชัน	หมู่ที่ 6
บ้านดอนนา	หมู่ที่ 7
บ้านดอนหนอง	หมู่ที่ 8
บ้านหนองขาม	หมู่ที่ 9
บ้านหัวหนอง	หมู่ที่ 10

3.4 อัตรากำลังบุคลากรเทศบาลตำบลขามเรียง จำนวน 100 คน

3.4.1 ฝ่ายบริหาร	-	คน
3.4.2 ฝ่ายนิติบัญญัติ	12	คน
3.4.3 ข้าราชการ	44	คน
3.4.4 ลูกจ้างประจำ	2	คน
3.4.5 พนักงานจ้าง	42	คน

3.5 ระดับการศึกษาของบุคลากร	จำนวน	100	คน
3.5.1 ประถมศึกษา		7	คน
3.5.2 มัธยมศึกษา		15	คน
3.5.3 อาชีวศึกษา		18	คน
3.5.4 ปริญญาตรี		40	คน
3.5.5 ปริญญาโท		20	คน
3.6.6 ปริญญาเอก		-	คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักคณา โยคะวิสัย (2550: 57 - 58) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย 2.99 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ด้านสิทธิของพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ

ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550: 77) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลกรณีศึกษาเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล รองลงมา คือ คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ปรมาพร สิงหสุวิช (2551: 98 - 99) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเมืองพัทยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่ต้นสังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักปลัดเมืองพัทยา กองวิชาการและแผนงาน สำนักการคลัง สำนักการช่าง สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการและสังคม และกองช่างสุขาภิบาลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันไป จากพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานเมืองพัทยาเกาะล้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05

เกล็ดแก้ว บุญเกิด (2551: 78) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2552: 76 - 77) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบทบาทในการทำงานที่มีความสมดุลและด้านค่านึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศและอายุต่างกันแต่คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

ชวนทิพ สายสอน (2552: 80 - 81) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนตัวอย่าง 200 คน พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการค่านึงถึงความต้องการทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ณปภัช ตะสิงห์ (2552: 59 - 60) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ยกเว้น ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและภาวะอิสระจากงานพนักงานเทศบาลตำบลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ลักษณะการบริหารงาน ความภูมิใจในองค์กร และพนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน

พิสมัย ไกรดงพลอง (2553: 74 - 75) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา บุคลากรโดยรวมและ จำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ส่วนใหญ่เห็นว่ามี คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีความชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านความก้าวหน้า และด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ปาริชาติ จันทร์ลา (2556: 60) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกด้า จังหวัดมหาสารคาม พนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่ อำเภอแกด้า จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($P > .05$) ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีผล โดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ที่มีอายุราชการไม่มาก รายได้ที่ไม่สูงมากนัก มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีความ กระตือรือร้น ที่จะแสวงหาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถ เกิดขึ้นได้ ถ้ามีส่วนประกอบด้านความก้าวหน้าและพัฒนา เป็นผลที่ได้จากการทำงาน รวมไปถึงผล ที่ได้จากการทำงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาขณะ ทำงานและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และชีวิตครอบครัว ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาค้นคว้า จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้ศึกษาเห็นว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ถ้าบุคลากร ในองค์กรได้รับการดูแลที่ดี ส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่างๆ ก็จะมีผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามไปด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 218 คน โดยการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย 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

2. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่โอน (ย้าย) ถูกปรับลดตำแหน่ง และลาออก จำนวน 11 คน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่โอน (ย้าย) ถูกปรับลดตำแหน่ง และลาออก

ตำแหน่ง	โอน (ย้าย)	ปรับลดตำแหน่ง	ลาออก	รวม
ข้าราชการ	3	-	-	3
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	5	3	8
รวม	3	5	3	11

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ชุด คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง 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

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

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

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เครื่องมือเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1.2 ร่างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.3 นำแบบสอบถาม ที่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้มีประสบการณ์ 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา ได้แก่

1.4.1 นายธวัชชัย ฉัตรานุสรณ์ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้มีประสบการณ์ด้านเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมของเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้า

1.4.2 นายณรงค์ ปัตตะเวสียง ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้มีประสบการณ์ด้านภาษา ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการศึกษาค้นคว้า

1.4.3 นางศศิธร ตีระดา ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้มีประสบการณ์ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1.5 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้มีประสบการณ์เสนอแนะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ได้ค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.0 ใช้ได้ทั้งหมด 40 ข้อ และนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

1.6 นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่าอยู่ระหว่าง .316 ถึง .852 ซึ่งคัดเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ได้จำนวน 40 ข้อ

1.7 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538: 174) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95

1.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 กำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่ต้องการให้ครอบคลุมกรอบศึกษาค้นคว้า

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้มีประสบการณ์ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาถึงความถูกต้องเหมาะสม

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ดำเนินการโดย

1. ขอนหนังสือราชการจากวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีของเทศบาลตำบล จำนวน 3 แห่ง ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ในการแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า
2. ขอนหนังสือราชการจากวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือของแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า
3. ขอนหนังสือราชการจากวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ต่อนายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการเข้าไปทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม (Try Out) กับบุคลากรในเทศบาลตำบลยางตลาด จำนวน 30 คน
4. มอบแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
5. เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน 2559 – พฤษภาคม 2559
6. ผู้ศึกษาได้ตามเก็บแบบสอบถามตามเทศบาลต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดนัดหมายด้วยตนเอง โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล
7. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดโดยตรง ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ตามข้อคำถามและแบบสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคลจนได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาเชิงปริมาณ และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ โดยวิธีข้อมูลในการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีการดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามทั่วไปตอนที่ 1 การแสดงผลการศึกษาข้อมูล ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ตรวจสอบและให้คะแนนเป็นรายข้อแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ากำหนดตามเกณฑ์คะแนนในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
มาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

1.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.6 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม หาความถี่ (Frequency) และทำการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูล มีการดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

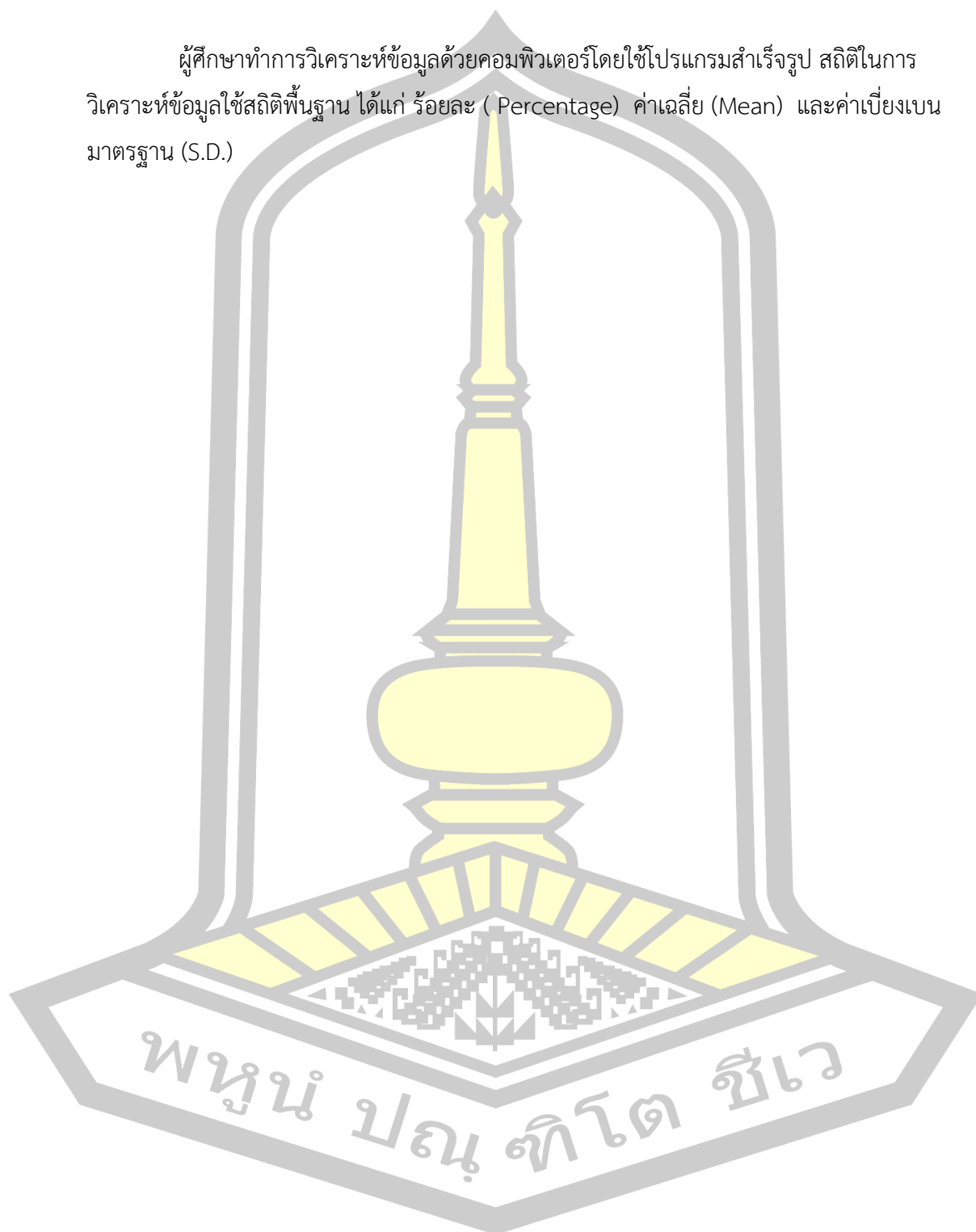
2.2 จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้ นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ ออกให้เป็นระบบ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้ จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

2.4 นำเสนอข้อมูลโดยวิธีพรรณนาเชิงวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{x} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กิ่งโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
- ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยแบ่งออกเป็น

2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	110	50.50
1.2 หญิง	108	49.50
รวม	218	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 25 ปี	4	1.80
2.2 26-35 ปี	83	38.10
2.3 36-45 ปี	82	37.60
2.4 46 ปีขึ้นไป	49	22.50
รวม	218	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 มัธยมต้นหรือต่ำกว่า	19	8.70
3.2 มัธยมปลายหรือเทียบเท่า	33	15.10
3.3 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	23	10.60
3.4 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	143	65.60
รวม	218	100.00

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง		
4.1 ข้าราชการ	105	48.20
4.2 ลูกจ้างประจำ	11	5.00
4.3 พนักงานจ้าง	102	46.80
รวม	218	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
5.1 1-5 ปี	63	28.90
5.2 6-10 ปี	67	30.70
5.3 11-15 ปี	48	22.00
5.4 16-20 ปี	20	9.20
5.5 21 ปีขึ้นไป	20	9.20
รวม	218	100.00

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.50) มีอายุ 26-35 ปี (ร้อยละ 38.10) รองลงมา 36-45 ปี (ร้อยละ 37.60) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 65.60) รองลงมา ระดับมัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 15.10) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 48.20) รองลงมา เป็นพนักงานจ้าง (ร้อยละ 46.20) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

2.1 ความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.08	0.70	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.31	0.58	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.33	0.63	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.45	0.62	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.36	0.76	ปานกลาง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.48	0.59	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.58	0.51	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.59	0.64	มาก
โดยรวม	3.40	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.59$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.58$) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.08$)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

2.2 ความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายชื่อ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม			
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่	3.33	0.91	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสวัสดิการต่างๆ เพียงพอต่อ ความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.16	0.86	ปานกลาง
3. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน	2.65	0.86	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน	3.05	0.86	ปานกลาง
5. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนหน่วยงาน ของท่านเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.23	0.83	ปานกลาง
โดยรวม	3.08	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ
และยุติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่
รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.33$) รองลงมา คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและ
ค่าตอบแทนหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 2.65$)

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสมเพียงพอ หากเปรียบเทียบกับพนักงานเอกชนที่มีคุณวุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานที่เท่ากัน ความก้าวหน้าและอัตราเงินเดือนในระบบแห่ง มีความเลื่อมล้ำ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีความยุติธรรม เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องผลการปฏิบัติงาน แต่พิจารณาคนที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้บริหาร พนักงานจ้างที่ถูกปรับลดมาเป็นลูกจ้างรายวัน ได้ค่าตอบแทนน้อยลง ไม่มีสวัสดิการทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระงาน ปริมาณงาน และความรับผิดชอบของแต่ละคน และหากทุกคน น้อมนำแนวทางพระราชดำรัส เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาปฏิบัติ ก็จะเป็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก โดยไม่ใส่ใจเรื่องค่าตอบแทนมายึดโยง มีผลต่อการทำงาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในเรื่องค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสมเพียงพอ เพราะผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของผลการปฏิบัติงานมากนัก แต่พิจารณาจากบุคคลหรือตำแหน่งที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้บริหาร ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้จะได้รับพิจารณาเป็นอันดับแรก...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 1 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่ยุติธรรมสำหรับค่าตอบแทนที่ได้รับ เพราะปฏิบัติงานมานาน อยากให้มีการทบทวน โดยเฉพาะข้าราชการสายทั่วไป ให้มีความเหมาะสมกับอายุงาน ...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ภาระงาน ปริมาณงาน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละคน แต่ละตำแหน่งแล้ว...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 18 มกราคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...การได้รับค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม เนื่องจากมีการปรับลดตำแหน่งลด ทำให้ค่าตอบแทนลดลงจากเดิมทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เพราะมีการปรับลดพนักงานจ้างลง ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีการปรับลดพนักงานจ้างมาเป็นลูกจ้างรายวัน ทำให้เงินเดือนลดลง ทำให้การทำงานไม่มั่นคงแน่นอน หากไม่มาทำงานก็ถูกตัดเงินเดือนลง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อก่อนเป็นพนักงานจ้างของเทศบาล แต่พอเปลี่ยนมาจ้างแบบจ้างเหมา ได้รับเงินเดือนน้อยลง มีค่าใช้จ่ายมากขึ้น สวัสดิการก็ไม่มี เงินประกันสังคมก็ต้องจ่ายเอง แคมอุปกรณ์ในการทำงานก็ต้องหาเอง ทำให้เงินเดือนไม่พอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การจ้างงานกับค่าตอบแทนยังไม่ยุติธรรมเท่าไร...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ในความเป็นจริงทุกคนที่เข้ามาทำงานราชการ ล้วนก็หวังความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน แต่ถ้ามองความเป็นไปและวิถีของท้องถิ่น แล้วจะเห็นว่า คนทำงานมุ่งหวังค่าตอบแทนความก้าวหน้า แต่ไม่ได้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากนัก ซึ่งหากทุกคนนำแนวทางพระราชดำรัสเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว น้อมนำมาปฏิบัติ คนท้องถิ่นก็จะเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก จนลืมหรือไม่ใส่ใจเรื่องค่าตอบแทน มายึดโยงมีผลต่อการทำงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 27 สิงหาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ค่าตอบแทนน้อยและไม่ยุติธรรม เพราะมีการปรับลดพนักงานจ้างลงทำให้คนที่ถูกปรับมาจ้างแบบจ้างเหมาถูกคิดว่าจ้างเป็นรายวัน วันไหนป่วยหรือไม่มาทำงานก็ไม่ได้รับค่าจ้าง แต่พนักงานจ้างทั่วไปได้รับแบบเงินเดือน สามารถได้แต่ก็ได้เงินเดือนเต็ม เพราะคิดแบบรายเดือนมีความมั่นคงมากกว่า...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ยุติธรรม เพราะค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
6. สถานที่ทำงานหน่วยงานของท่านสะอาด สะดวก และ ถูกสุขลักษณะ	3.46	0.75	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย	3.53	0.69	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการ ป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติเหตุในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.31	0.74	ปานกลาง
9. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐานไม่ ส่งผลทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน	3.34	0.74	ปานกลาง
10. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี	2.90	1.16	ปานกลาง
โดยรวม	3.31	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.53$) สถานที่ทำงานหน่วยงานของท่านสะอาด สะดวก และถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.46$) และหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ไม่ส่งผลทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน ($\bar{X} = 3.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 2.90$)

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าสภาพการทำงานไม่มีความปลอดภัย สถานที่ทำงานเป็นชุมชนแออัด มีประชากรแฝงมากเกิดความเสี่ยงที่จะเกิดอันตราย อยากให้ติดตั้งกล้องวงจรปิด ส่วนพนักงาน

จ้างทำงานมีความเสี่ยงด้านสุขภาพ วัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายและโรคภัยต่างๆ และบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งล้วนให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน จัดสถานที่ทำงานให้สะอาดน่าอยู่ จัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งในปัจจุบันมีหน่วยงานราชการภายในที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข มีหน่วยกู้ชีพระดับพื้นฐานไว้ให้บริการ ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สภาพการทำงานมีความปลอดภัย เพราะในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน่วยงานราชการภายในที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข และยังมีหน่วยกู้ชีพระดับพื้นฐานที่ให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่อีกด้วย ทำให้สภาพการทำงานของบุคลากรท้องถิ่น มีมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 1 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...สภาพการทำงานไม่มีความปลอดภัย เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นชุมชนหนาแน่น มีประชากรแฝงจำนวนมาก และมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายในการทำงานได้ อยากให้ติดตั้งกล้องวงจรปิด เพื่อความอุ่นใจในการทำงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เทศบาลได้คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดและน่าอยู่ จัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และยังจัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 18 มกราคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...การทำงานมีความเสี่ยงอันตราย อยากให้มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่มีทันสมัยและวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันเพื่อความปลอดภัย แล้วก็รถที่ใช้ในการเก็บขนขยะก็ใช้มานานมาแล้ว เสียบ่อยต้องมีการซ่อมประจำ บางครั้งก็เสียในเวลาทำงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...สภาพการทำงานไม่ค่อยมีความปลอดภัย เพราะได้รับกลิ่นเหม็นจากรถขยะอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดโรคภัยไข้เจ็บได้...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...การทำงานไม่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ เพราะพนักงานเก็บขยะได้รับเครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ คือได้รับเพียง รองเท้า ถุงมือ และผ้าปิดจมูก ยังขาดชุดป้องกันการติดเชื้อ อาจทำให้ได้รับอันตรายได้...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...การทำงานไม่มีความปลอดภัย มีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา เช่น โรคภัยต่างๆ ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน (เก็บขยะ) ตกจากรถบ้าง แล้วก็ไม่มีประกันสังคมอีกด้วย...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มีความปลอดภัย เนื่องจากการทำงานมีความเสี่ยงต่อสุขภาพที่ตนเองจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ต้องดูแลตนเอง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกที่ล้วนให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสภาพการทำงานที่ดี โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 27 สิงหาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...สภาพการทำงานไม่ปลอดภัยในการทำงาน และด้านสุขภาพเป็นที่น่าพอใจ เพราะทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นงานในสำนักงานเกี่ยวกับเอกสาร ไม่มีความเสี่ยงกับความปลอดภัยด้านสุขภาพร่างกายมากนัก...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...สภาพการทำงานไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร เพราะชุดและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่จะต้องปฏิบัติงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคลากร	3.34	0.83	ปานกลาง
12. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง	3.42	0.77	ปานกลาง
13. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีนโยบายรักษาบุคลากรที่มีความสามารถอยู่กับหน่วยงานตลอดไป	3.32	0.75	ปานกลาง
14. หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3.21	0.88	ปานกลาง
15. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกคนในองค์กร	3.38	0.74	ปานกลาง
โดยรวม	3.33	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน ($\bar{X} = 3.21$)

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

มีความคิดเห็นว่าข้าราชการถือว่ามีความมั่นคง แต่จะมีความเสี่ยงในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่และไม่มีความรู้ด้านนั้น ความก้าวหน้าในการทำงานมีความเป็นไปได้ยาก เพราะเทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายในงานด้านบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง ทำให้ไม่สามารถปรับโครงสร้างในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ผู้บริหารให้ความสำคัญเฉพาะตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อแนวทางการบริหาร พนักงานจ้างไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้า เพราะเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง โดยขึ้นอยู่กับความจำเป็นและงบประมาณของเทศบาล และไม่ได้รับสวัสดิการ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในเรื่องของความมั่นคงและความก้าวหน้า บุคลากรเทศบาลในบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ไม่สำคัญต่อแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร อาจถูกลดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 1 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มีความมั่นคง มีความเสี่ยงในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาที่มาจาก การเลือกตั้ง มีระบบอุปถัมภ์ ใครที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้บริหารหรือใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่าก็จะมีโอกาสและมีความก้าวหน้ามากกว่า...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ความมั่นคงของการทำงาน ถือว่ามีความมั่นคง แต่จะมีความเสี่ยงในด้านการเป็นคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง เนื่องจากเราไม่มีความรู้ในด้านช่าง ทำให้เวลาไปตรวจงานเราไม่ทราบข้อบกพร่องที่แท้จริงของงาน จึงทำให้มีความเสี่ยงในเรื่องนี้ ส่วนช่องทางความก้าวหน้ามี แต่ความเป็นไปได้ยาก เพราะมีภาระค่าใช้จ่ายในด้านงานบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง ทำให้ไม่สามารถปรับโครงสร้างในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งน่าจะมีการแก้ไขเรื่องนี้ เพื่อเป็นความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 18 มกราคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...ไม่ค่อยมั่นใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ เพราะที่ไม่รู้ว่าเทศบาลจะเลิกจ้างเมื่อไหร่...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มั่นคงและมีความก้าวหน้า เพราะถูกปรับลดตำแหน่งจากพนักงานจ้างรายเดือนมาเป็นพนักงานจ้างรายวัน จึงทำให้ไม่มั่นใจว่าจะวันไหนจะถูกเลิกจ้าง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มีความก้าวหน้า เพราะตำแหน่งที่จ้างเป็นพนักงานจ้างรายวัน แต่ก่อนเป็นพนักงานจ้างรายเดือน จึงทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มีความแน่นอนเท่าไร มีความเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง เพราะเป็นการจ้างแบบรายวัน โดยที่ต้องขึ้นอยู่กับความจำเป็นและเงินงบประมาณของเทศบาลด้วย...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...การทำงานไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความเสี่ยงต่อการเลิกจ้าง”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ในส่วนของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ หากกล่าวถึงในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจแล้ว อาจจะไม่เท่าเทียมกับตำแหน่งข้าราชการ หากแต่พนักงานจ้างทุกคนก็อยากได้รับสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงานรัฐเหมือนกับตำแหน่งข้าราชการเช่นกัน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 27 สิงหาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นเพียงพนักงานจ้างรายวัน ไม่สามารถขึ้นเงินเดือนได้ ไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆ เหมือนกับพนักงานจ้างรายเดือน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
16. หน่วยของท่านมีการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.61	0.80	มาก
17. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.68	0.79	มาก
18. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	3.48	0.84	ปานกลาง
19. ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติประจำอย่างสม่ำเสมอ	3.38	0.73	ปานกลาง
20. หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานทุกเดือน	3.11	1.10	ปานกลาง
โดยรวม	3.45	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.68$) หน่วยของท่านมีการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.61$) และหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานทุกเดือน ($\bar{X} = 3.11$)

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และพัฒนาความรู้ มีการประชุมชี้แจงเอาเปรียบความคิดเห็น เพิ่มพูนความรู้ด้วยการเข้าร่วมการฝึกอบรมศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน และให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ทั้งนี้อยู่ในระหว่างการแก้ไขปัญหา และบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถน้อย ทั้งนี้เพราะทำงานในตำแหน่งพนักงานจ้าง จึงไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเท่าที่ควร และอาจติดขัดด้วยระเบียบกฎหมาย ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในเรื่องการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวเอง เช่น การให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่ยังไม่จบปริญญาตรีและปริญญาโท ตลอดทั้งส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้อง...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 1 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ในการเข้าร่วมการอบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ เทศบาลเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความต้องการเข้าร่วม ทำบันทึกขออนุญาตนายกเทศมนตรี และหลังจากอบรมกลับมาก็ต้องทำรายงานผลการอบรมแจ้งให้ผู้บริหารทราบ เป็นการส่งเสริมให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน แต่ในส่วนของทุนการศึกษาติดอยู่ที่ระเบียบฯ ที่ยังไม่ชัดเจนทำให้หยุดชะงักไป...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเทศบาลมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม และการให้ทุนการศึกษา เป็นต้น...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 18 มกราคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถตัวเองได้อย่างเต็มที่ ให้เราทำงานได้อย่างอิสระ และเทศบาลมีการเรียกประชุมเพื่อชี้แจงระเบียบ และแนวทางในการจ้างให้รับทราบ...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถ ในการดูแลและควบคุมเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการไปศึกษาดูงานอย่างหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะได้นำความรู้และความเข้าใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลมีการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นบางครั้ง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลไม่ค่อยเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างรายวันพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเท่าที่ควร เพราะติดขัดเรื่องระเบียบกฎหมาย...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถมีน้อยมาก ซึ่งในความเป็นจริงการพัฒนาตนเอง ไม่จำเป็นจะต้องรอคอยโอกาสจากหน่วยงานต้นสังกัดเสมอไป แท้ที่จริงแล้วการพัฒนาตัวเองนั้น ขึ้นอยู่กับตัวเราเองต่างหาก...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 27 สิงหาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มีการเปิดโอกาสในการทำงาน และให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งเท่าที่ควร ทำให้งานไม่ค่อยประสบความสำเร็จ...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอนลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลไม่มีการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเท่าที่ควร เนื่องจากตนเองเป็นเพียงพนักงานจ้าง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
21. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.55	0.98	มาก
22. การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	3.46	0.82	ปานกลาง
23. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.25	0.91	ปานกลาง
24. พนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นมิตรต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.27	0.86	ปานกลาง
25. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับแนวทางและปัญหาในการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.27	0.88	ปานกลาง
โดยรวม	3.36	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.55$) การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.46$) หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับแนวทางและปัญหาในการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.27$) และพนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นมิตรต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.25$)

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของเทศบาลมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานในบางครั้งมีแนวทางและทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่สามารถทำงานร่วมกันได้ให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาของประชาชน มีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นต่อการทำงาน รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น และบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไม่มีความสามัคคีมีการแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ทำงานตามหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายแต่ไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือในงานหรือกิจกรรมของส่วนงานอื่น คิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน และขาดการส่งเสริมการสร้างสามัคคี บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในหน่วยงานของเทศบาลมีหน่วยงานย่อยหลายส่วนหลายกอง เช่น กองการศึกษา กองช่าง กองคลัง กองสวัสดิการ กองสาธารณสุขฯ เป็นต้น ซึ่งในการทำงานร่วมกันในสังคม ผมคิดว่าเทศบาล ยังขาดในเรื่องของความสามัคคีของคนในหน่วยงานส่งผลทำให้การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการของคนในหน่วยงาน ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายพันธกิจเท่าที่ควร...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 1 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ขาดการส่งเสริมการสร้างสามัคคีทุกคนทำหน้าที่ของตนเองแต่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับส่วนอื่น บรรยากาศในการทำงานก็ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ไม่มีการกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ผู้บริหารก็ไม่ให้ความสนใจในเรื่องนี้...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลมีการประชุมประจำเดือน เพื่อสรุปการปฏิบัติงานในช่วงนั้นและของแต่ละกอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความรู้สึก ความคิดเห็น และเล่าถึงปัญหาในการทำงาน เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาาร่วมกัน...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 18 มกราคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...ถ้าจะมีงานหรือกิจกรรม เช่น งานประเพณีต่างๆ การจัดงาน การรับตรวจงานการรับตรวจเยี่ยม เทศบาลก็จะประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงาน มีการมอบหมายหน้าที่ในแต่ละบุคคล แต่ละกอง และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...พนักงานในแต่ละกองทำงานตามหน้าที่ของตนเอง โดยได้รับคำสั่งคำแนะนำจากหัวหน้า แต่ไม่ค่อยที่จะช่วยเหลือในงานหรือกิจกรรมของกองอื่น ซึ่งอาจจะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง..”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความใกล้ชิด ความสามัคคีในเทศบาล เช่น การแข่งขันกีฬา การอบรมและศึกษาดูงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาลและการจัดงานปีใหม่ ...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อก่อนมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนได้แสดงออกร่วมกันหลายครั้งต่อปี แต่เดี๋ยวนี้มีการกิจกรรมแบบนี้ค่อยลงหรือแทบจะไม่มี เช่น การอบรมและศึกษาดูงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ก็ไม่มีมาหลายปีแล้ว...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เจ้าหน้าที่ในเทศบาล มีแนวทางและทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน..”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน เทศบาลมีศักยภาพเพียงพอที่จะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อที่จะบริหารจัดการท้องถิ่น โดยประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย มหาสารคาม สร้างแหล่งเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นจุดแข็ง และโอกาสที่จะพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 27 สิงหาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...แต่ละกองมีความร่วมมือกัน ในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาล เช่น การแก้ไขปัญหากลิ่นเหม็นจากการเลี้ยงหมู การขุดลอกท่อระบายน้ำ ก็จะออกไปแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกองช่าง สำนักปลัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...รู้สึกว่าการทำงานยากมากขึ้น เพราะว่าคนในองค์กรไม่มีความสามัคคีกัน การทำงานจึงเดินหน้าไม่ได้เท่าที่ควร ทุกคนต้องระมัดระวังตัวเองในการทำงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ถึงแม้ว่าจะจัดกิจกรรมที่จะต้องทำร่วมกัน แต่ก็ยังไม่ทำให้เกิดความสามัคคีมากขึ้นนัก...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
26. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบให้ บุคลากรถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน	3.45	0.80	ปานกลาง
27. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.51	0.73	มาก
28. บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่าง เคร่งครัด	3.43	0.81	ปานกลาง
29. ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสมอภาคในการ มอบหมายงาน	3.54	0.73	มาก
30. หน่วยงานของท่านให้การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของ บุคลากรเสมอ	3.45	0.76	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มี

ความเสมอภาคในการมอบหมายงาน ($\bar{X} = 3.54$) ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.51$) และหน่วยงานของทำงานมีการกำหนดกฎระเบียบให้บุคลากรถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.43$)

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านประชาธิปไตยในองค์กรพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าการกำหนดกฎระเบียบข้อปฏิบัติไว้แต่ไม่มีการเข้มงวดในการปฏิบัติ มีความเป็นประชาธิปไตยน้อย อำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร ถ้าไม่ปฏิบัติตามอาจมีปัญหากับผู้บริหารก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นบ้างในบางเรื่อง บางครั้ง แต่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นแต่ไม่ได้รับความสนใจ และบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่าการมอบหมายงาน จะได้รับโอกาสนำเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ ตัดสินใจในการดำเนินงานได้ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในหน่วยงานของเทศบาล ยังขาดการเป็นประชาธิปไตยอยู่ และถ้าเป็นประชาธิปไตยก็เป็นประชาธิปไตยครึ่งใบ คือ เริ่มจากผู้บริหารที่วัดผลของงานด้วยผลประโยชน์ที่ตัวเองได้รับไม่มองว่างานที่ทำออกมาแต่ละส่วนแต่ละกองภาระหน้าที่ไม่เหมือนกัน ยกตัวอย่างเช่น กองการศึกษา มีหน้าที่ทางด้านการศึกษา การธำรงรักษาประเพณี บางส่วนบางกองก็ได้รับหน้าที่ด้านสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งงานทั้ง 2 ด้านนี้จะไม่มีผลประโยชน์ให้กับผู้บริหารเลย จึงทำให้ผู้บริหารองค์กรไม่เห็นความสำคัญ ส่งผลทำให้เวลาประเมินความดีความชอบผู้บริหารจะประเมินส่วนหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญก่อนที่จะประเมินส่วนหรือตำแหน่งที่ไม่มีความสำคัญและผู้บริหารจะคำนึงถึงพรรคพวกของตัวเองก่อนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 1 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อมอบงานใดงานหนึ่งให้รับผิดชอบ ก็จะทำให้โอกาสในการตัดสินใจในการดำเนินงาน แต่ก็ต้องอยู่ในความดูแลของหัวหน้าก็เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความประชาธิปไตยน้อยมาก เพราะเราก็ต้องทำตามผู้บริหารสั่ง ถ้าไม่ทำตามหรือมีปัญหา กับผู้บริหารก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานยาก ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 18 มกราคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...ก็เป็นลูกจ้างเลยไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ถึงแม้พูดไปก็คงไม่ได้รับความ สนใจเท่าไรๆ ก็มีหน้าที่ในการทำตามคำสั่งก็ทำไป...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...จริงๆแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการก็ให้โอกาสในการพูดถึงการ ทำงานปัญหา อุปสรรคในการทำงานและเสนอการแก้ปัญหาอยู่ แต่ด้วยการเป็นพนักงานจ้างบางครั้ง ก็ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเท่าไร...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ก็มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แต่ไม่ค่อยได้แสดงเพราะว่าก็ไม่ได้รู้เรื่องอะไรมาก ไม่เก่งระเบียบกฎหมาย ก็ทำตามหน้าที่ที่หัวหน้าส่วนราชการสั่งอะไรก็ทำตามแค่นั้น...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ในการทำงานทุกคนก็ต้องให้เกียรติกัน เราเป็นลูกจ้างก็ต้องเคารพหัวหน้า แต่บางครั้ง หัวหน้าก็ต้องให้เกียรติเราด้วยถึงแม้จะเป็นเพียงลูกจ้าง การสั่งงานก็ต้องให้เสมอภาคกัน ไม่ใช่คนนี้เป็นคนของตัวเองให้ทำงานสบายแต่คนนี้ทำงานหนักกว่า การตรวจงานก็ต้องยุติธรรมและก็ทุกคน ต้องทำตามกฎ ทำตามระเบียบที่ได้รับกำหนดไว้...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ไม่มีความเป็นประชาธิปไตย เมื่อแสดงความคิดเห็นไป ไม่ได้รับความสนใจเท่าไร...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...อำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้สนับสนุน กระบวนการประชาธิปไตย นั้น คือ ปลัดเทศบาล จะเป็นประชาธิปไตยได้ รอฟังความคิดเห็นเคารพเสียงส่วนมากได้นั้น ต้องอาศัย ทั้งสองปัจจัยที่กล่าวมา...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 27 สิงหาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีการเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเป็นบางเรื่อง เป็นบางครั้ง เนื่องจากเป็นพนักงานจ้างรายวัน และไม่ได้รับความสำคัญเท่าไร...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอนลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีกฎระเบียบกำหนดไว้อย่างดี มีการแจ้งให้ทุกคนในเทศบาลรับทราบ แต่ไม่มีเข้มงวดในการปฏิบัติตาม และไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน ในการมอบหมายงานก็ไม่ชัดเจน ไม่ได้ดูตำแหน่งไหนเป็นตำแหน่งไหน อยากมอบให้ใครทำก็มอบ บางครั้งก็ถูกงาน ถูกคน ทำให้ไม่มีระบบในการปฏิบัติงาน เสนออะไรก็ไม่ค่อยได้รับความสนใจเฉพาะคนของตัวเอง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
31. งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านสามารถทำได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	3.81	0.68	มาก
32. ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอกับครอบครัวหลังเลิกงานหรือ วันหยุด	3.59	0.74	มาก
33. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ	3.49	0.63	ปานกลาง
34. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3.38	0.85	ปานกลาง
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมใน แต่ละวันเสมอ	3.65	0.79	มาก
โดยรวม	3.58	0.51	มาก

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านได้รับ

มอบหมายท่านสามารถทำได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ($\bar{X} = 3.81$) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันเสมอ ($\bar{X} = 3.65$) และท่านมีเวลาว่างเพียงพอกับครอบครัวหลังเลิกงานหรือวันหยุด ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ($\bar{X} = 3.38$)

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานมีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว โดยบางครั้งอาจต้องทำงานในวันเสาร์-อาทิตย์ หรือนอกเวลาราชการบ้างแต่ไม่บ่อย มีเฉพาะในช่วงการเตรียมเอกสารเพื่อรอรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน การจัดงานประเพณี ไม่ได้กระทบกับชีวิตส่วนตัวมากนัก สามารถปรับตัวได้เพราะเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบต้องทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา และบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่างค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจหลายด้าน แต่มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและกำลังคน ทำให้บางกิจกรรมจะต้องดำเนินงานในช่วงวันหยุดเพื่อให้งานแล้วเสร็จตามระเบียบฯ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ บางครั้งอาจจัดตรงกับวันหยุด ทำให้มีเวลาส่วนตัวและครอบครัวน้อยลง ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ชีวิตส่วนตัวกับหน่วยงานไม่มีความสมดุล เพราะทำงานบางงานที่เป็นโครงการร่วมกับชุมชน เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องลงไปในพื้นที่เพื่อจัดเตรียมงาน บางโครงการจัดเป็นอาทิตย์ต้องใช้เวลา นอกเวลาราชการไปจัดทำจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ยกตัวอย่างเช่นโครงการงานแข่งขันกีฬาหรือการจัดงานประเพณีต่างๆ...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 1 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานเอกสาร ซึ่งไม่เหมือนกับบางตำแหน่งที่ต้องทำงานภาคสนามบางครั้งก็ต้องทำงานวันหยุดด้วย...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความสมดุล เนื่องจากไม่มีปัญหาในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ
การทำงานไม่ทำให้ชีวิตเปลี่ยนไปมาก เราสามารถปรับตัวได้...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 18 มกราคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...คิดว่าบางครั้งร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆ ก็ทำให้มีเวลาในช่วงวันสำคัญกับครอบครัว
น้อยลง เช่น ร่วมกิจกรรมในงานสงกรานต์ เทศบาลจัดในวันที่ 13 เมษายน หรือวันเด็กที่จัดตรงกับ
วันเสาร์ ทั้งที่หน้าจะจัดก่อนก็ได้ ...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ทุกวันนี้เวลาทำงานก็ตึนะ ก็เป็นงานของเราก็ทำไป ไม่มีงานก็ไม่มีเงิน ก็มีเวลาพักบ้าง
ไม่ได้หนักหนาอะไร หลังเลิกงานก็อยู่กับลูกเมีย...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...อาจจะต้องทำงานทุกวัน ถ้าวันไหนไม่มาทำงานก็ไม่ได้เงิน แต่ก็ถือว่าเป็นหน้าที่
หัวหน้าสั่งเรามาก็ต้องทำให้เสร็จตามเวลา ก็ไม่อะไร อยู่ได้ ดีกว่าไม่มีงานทำ...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...ถ้าเปรียบเทียบกับพนักงานจ้างของเทศบาล ลูกจ้างแบบจ้างเหมาแบบเขาก็เสียเปรียบ
อยู่ เพราะถ้าเป็นลูกจ้างทั่วไป ก็มีวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดอื่น แต่จ้างเหมาต้องทำงานทุกวัน
เวลาวันหยุดบ้านก็น้อยลง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...งานที่ทำเป็นงานจับจ่าย ทำตามคำสั่งหลากหลายบางครั้งก็ล่วงเลยเวลาการทำงาน
แต่ไม่ได้รับค่าจ้างในส่วนที่เกินเวลา ไม่มีข้อกำหนดเวลากับการกำหนดงานที่เหมาะสม...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจหลายด้าน แต่มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ
กำลังคน ที่จะต้องดำเนินงาน ในบางกิจกรรมจะต้องดำเนินงานช่วงวันหยุดเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบ
กฎหมายและแนวทางปฏิบัติต่างๆ จึงทำให้บุคลากรเทศบาลไม่ค่อยมีเวลากับชีวิตส่วนตัวมากนัก...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 27 สิงหาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...คือบางครั้งก็ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการบ้าง ในช่วงที่มีงานเยอะ แต่ก็ไม่ได้บ่อย ถ้าเขาทำงานไม่เสร็จก็ต้องเอากลับไปทำที่บ้านหรือวันเสาร์-อาทิตย์บ้าง เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาไม่ได้ถือว่าลำบากอะไร ไม่ได้กระทบกับชีวิตส่วนตัว และครอบครัวมากนัก...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ก็มีบ้างที่ต้องมาเตรียมงาน ทำงานในวันหยุดหรือหลังเลิกงาน โดยเฉพาะช่วงการรอรับการตรวจประเมินต่างๆ ต้องจัดเตรียมสถานการณ์ เอกสารผลงานต่างๆ และก็ในช่วงการจัดประสบการณ์ต่างๆ และก็ช่วงการจัดงานประเพณีต่างๆ บางครั้งจัดตรงวันเสาร์-อาทิตย์ จัดงานในงานตอนกลางคืน ก็ต้องมา แต่ไม่ได้มีปัญหาอะไร ถือว่าเป็นความรับผิดชอบ ครอบครัวยุติ เข้าใจ ไม่มีปัญหา...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X} .	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
36. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการช่วยเหลือต่อสังคมในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม	3.64	0.71	มาก
37. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.71	0.74	มาก
38. ท่านได้รับการยอมรับเมื่อแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	3.38	0.71	ปานกลาง
39. หน่วยงานของท่านได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนในด้านต่างๆ	3.58	0.76	มาก
40. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสสามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้	3.66	0.76	มาก
โดยรวม	3.59	0.64	มาก

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.71$) หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสสามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.66$) และหน่วยงานของท่านมีนโยบายในการช่วยเหลือต่อสังคมในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับเสมอเมื่อแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ($\bar{X} = 3.38$)

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนมากมีความคิดเห็นว่า งานในเทศบาลทุกๆด้าน ทุกๆส่วนงานมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมาก เป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชน รongรับงานจากส่วนกลาง จังหวัด และอำเภอ มาปฏิบัติเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกด้าน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ช่วยเหลือคนพิการ ผู้ป่วย และผู้สูงอายุ เรื่องความสะดวกรวมทั้งร่วมกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนและประชาชนในเขตเทศบาล และบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่า เทศบาลเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน รับรู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน แต่การดำเนินงานกลับสนองนโยบายและความต้องการของผู้บริหารและพวกพ้อง ไม่เกิดความเป็นธรรม ผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ทั่วถึงกับประชาชน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...งานในเทศบาลทุกด้านทุกส่วนงานมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมาก เพราะเทศบาลเป็นหน่วยงานที่รองรับบริการงานจากส่วนกลาง ส่วนจังหวัด ส่วนอำเภอ นำมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมให้มากที่สุด และเทศบาลเป็นองค์กรที่คอยรับใช้และให้บริการประชาชนตลอดทั้งเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 1 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชน เวลาลงพื้นที่ต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อยู่แล้ว เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กศน. เกษตรอำเภอ พัฒนาชุมชน ฯลฯ จึงต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มาใช้ในการพัฒนาได้อีก...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากเทศบาล เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนและเป็นหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนตามอำนาจหน้าที่อยู่แล้ว ซึ่งปัจจุบันต้องให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานทุกอย่าง ต้องออกไปประชาคมถามชาวบ้านว่ามีปัญหาอะไร และมีข้อเสนอแนะอะไร อยากให้เทศบาลทำอะไรบ้าง ต้องรับผิดชอบความเป็นอยู่ของชาวบ้านในเขตเทศบาลแทบทุกอย่าง...”

(บุคลากรเทศบาลที่โอน (ย้าย). 18 มกราคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...การทำงานของเทศบาล ก็เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับคนในเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นเป็นการเก็บขยะ ทำความสะอาด ช่วยเหลือชาวบ้านที่ร้องทุกข์เข้ามาตลอด...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลทำประโยชน์ต่อสังคม เพราะช่วยเหลือสังคมทุกอย่างที่ประชาชนแจ้งเข้ามาตลอด 24 ชั่วโมง เช่น ต้นไม้ล้มขวางถนน น้ำท่วม ไฟไหม้ ก็ต้องออกไปช่วยทุกครั้ง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลมีความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยรักษาความสะอาด และพัฒนาบ้านเมืองของเราให้น่าอยู่ ช่วยเหลือคนพิการ ผู้สูงอายุ เวลาเกิดฝนตก น้ำท่วมก็ออกไปช่วย ชาวบ้านมีอะไรก็เข้ามาแจ้งเทศบาล...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลก็ทำงานแบบเป็นการบริการกับชาวบ้านเป็นส่วนใหญ่ เวลาที่หมู่บ้านจัดงานอะไร ก็จะเข้ามาขอความร่วมมือกับเทศบาล หรือไม่ก็ขอคำแนะนำและไม่ว่าจะเป็นงานของอำเภอก็ตามเทศบาลก็ต้องเข้าไปช่วย ไม่ว่าจะเป็นอย่างอุปกรณ์ เครื่องจักรและแรงงาน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...เวลาทำอะไรก็จะเลือกคนของตัวเองก่อน แจกสิ่งของก็แจกหรือคัดเลือกคนหรือพี่น้องตัวเองก่อน อย่างเช่น เวลาเทศบาลจะจัดงานอะไรซักอย่าง แล้วให้กรรมการชุมชนหรือสมาชิกสภาเทศบาลคัดเลือกส่งรายชื่อมา ก็จะเลือกคนใกล้ชิดก่อน มันก็เลยไม่เกิดความเป็นธรรมเท่าไร ผลประโยชน์ก็เกิดไม่ทั่วถึง...”

(บุคลากรเทศบาลที่ถูกปรับลด. 9 กันยายน 2559 : สัมภาษณ์)

“...องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ย่อมรับรู้ถึงปัญหา ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น แต่ความเป็นจริงแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นเองกลับทำงานสนองนโยบายและความต้องการของตัวเองและพวกพ้อง หรือแม้กระทั่งหวัคະແນນ เพื่อรักษาพื้นที่ที่เป็นฐานเสียงให้ตัวเองเพียงเพื่อหวังจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารต่อไปอีกระยะ...”

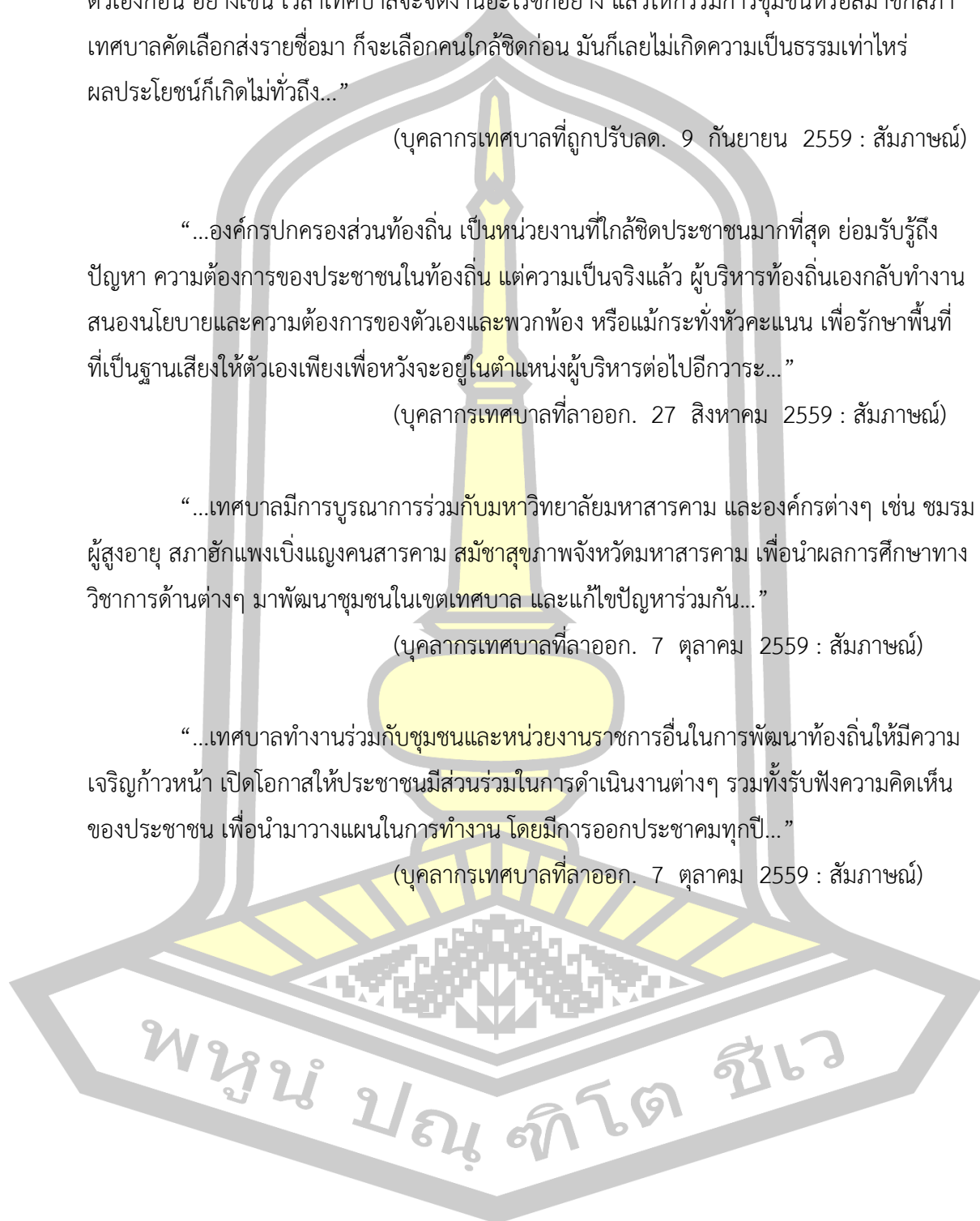
(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 27 สิงหาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลมีการบูรณาการร่วมกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และองค์กรต่างๆ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สภากีฬากองเบ็งแฉงคนสารคาม สโมสรสุขภาพจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลการศึกษาทางวิชาการด้านต่างๆ มาพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล และแก้ไขปัญหาพร้อมกัน...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เทศบาลทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำมาวางแผนในการทำงาน โดยมีการออกประชาคมทุกปี...”

(บุคลากรเทศบาลที่ลาออก. 7 ตุลาคม 2559 : สัมภาษณ์)



ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
1. พนักงานจ้างในองค์กร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างรายวัน ควรมิลิทธิสวัสดิการที่ดีมากกว่าที่เป็นอยู่	11
2. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันและเคารพสิทธิอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	9
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกๆเรื่อง	7
4. ควรส่งเสริมและพัฒนาทางด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น การฝึกอบรม และการทำศนศึกษาดูงาน	7
5. ควรแต่งตั้งบุคคลหรือมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถและตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	5
6. บุคลากรในองค์กรควรได้รับคำแนะนำ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร และเป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรองค์กร	4
7. การดำเนินงานจะต้องยึดถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ถูกต้อง และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้จากบุคคลภายนอกทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานของตน	4
8. ควรจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อเป็นการทบทวนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3
9. การมอบหมายภาระงาน ปริมาณงาน และระยะเวลา มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และไม่กระทบต่อความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม (ต่อ)

ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
10. การเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานรัฐอื่นๆ	2
11. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดทันสมัยและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น	2
รวม	57

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 11 ประเด็น ซึ่งผู้เสนอส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 5 ลำดับแรก คือ พนักงานจ้างในองค์กร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างรายวัน ควรมีสวัสดิการที่ดีมากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันและเคารพสิทธิอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกๆ เรื่อง เทศบาลควรส่งเสริมและพัฒนาทางด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น การฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน และเทศบาลควรแต่งตั้งบุคคลหรือมอบหมายภาระหน้าที่ให้ ตรงกับความรู้ ความสามารถและตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนประเด็นที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุด ได้แก่ การเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานรัฐอื่นๆ และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความสะอาดทันสมัยและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

พูน ปณ ทิโต ชีเว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญนำเสนอ ผลปรากฏดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษา
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สรุปผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยครอบคลุมการศึกษาทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

1.1 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 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 และหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐานไม่ส่งผลทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

1.3 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 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 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่หน่วยของท่านมีการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ และหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานทุกเดือน

1.5 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือ และแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับแนวทางและปัญหาในการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และพนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นมิตรต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.6 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสมอภาคในการมอบหมายงาน ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบให้บุคลากรถือ ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด

1.7 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านสามารถทำได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันเสมอ และท่านมีเวลาอย่างเพียงพอกับครอบครัวหลังเลิกงาน หรือวันหยุด ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด 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. จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 11 ประเด็น ซึ่งผู้เสนอส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 5 ลำดับแรก คือ พนักงานจ้างในองค์กร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างรายวัน ควรมีสวัสดิการที่ดีมากกว่าที่เป็นอยู่ ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันและเคารพสิทธิอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกๆ เรื่อง เทศบาลควรส่งเสริมและพัฒนาทางด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น การฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน และเทศบาลควรแต่งตั้งบุคคลหรือมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนประเด็นที่มีผู้เสนอน้อยที่สุด ได้แก่ การเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานรัฐอื่นๆ และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกทันสมัยและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าค่าตอบแทนในการทำงานไม่เพียงพอและยุติธรรม หากเปรียบเทียบกับพนักงานเอกชนที่มีคุณวุฒิ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงานที่เท่ากัน ความก้าวหน้าและอัตราเงินเดือนในที่มีความเลื่อมล้ำ อีกทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีความยุติธรรม เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องผลการปฏิบัติงาน แต่พิจารณาที่ตัวบุคคลที่สามารถเอื้อประโยชน์ให้กับผู้บริหารได้

โดยเฉพาะพนักงานจ้างที่ถูกปรับลดมาเป็นลูกจ้างรายวัน ซึ่งได้รับค่าตอบแทนน้อยลง ไม่มีสวัสดิการอื่นๆ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าสภาพการทำงานไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมของอาคารสำนักงาน เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ชำรุด ขาดการซ่อมแซมบำรุงรักษา ความไม่เป็นระเบียบร้อย และสกปรกในการจัดเก็บวัสดุ

3.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความมั่นคงในอาชีพ แต่อาจต้องมีความเสี่ยงในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่ตรงกับตำแหน่งหรือไม่มีความรู้ในด้านนั้นๆ เช่น การได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการกำหนดราคากลาง กรรมการตรวจรับงานจ้าง เป็นต้น ส่วนของความก้าวหน้าในสายงานมีความเป็นไปได้ยาก ถูกจำกัดในเรื่องภาระค่าใช้จ่าย ด้านงานบริหารบุคคล เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานส่วนกลางไม่เพียงพอการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางจำนวนมากให้กับท้องถิ่นแต่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณมาด้วย มีเพียงการถ่ายโอนอุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ยานพาหนะที่มีอายุการใช้งานค่อนข้างมากแล้ว จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับผลกระทบในเรื่องงบประมาณในการบริหารงานบุคคล

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า มีการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เช่น การเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานและการให้ทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประชุมเพื่อวางแผนงานในการทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า มีการกำหนดกฎระเบียบข้อปฏิบัติไว้ แต่ไม่มีการเข้มงวดในการปฏิบัติ 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 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยการจัดบริการสาธารณะ ทั้งเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมีความใกล้ชิดกับประชาชน สามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันทั่วถึง อีกทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง จึงทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลรู้สึกว่าการทำประโยชน์ต่อสังคม และการรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ปัญญา สัตยกาญจน์, 2550: 42) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สมใจ เอื้อกอบกฤษ, 2552: 50) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ณปภัช ตะสิงห์, 2552: 47) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ลักคณา โยคะวิสัย, 2550: 57-58) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยิ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ชวนทิพ สายสอน, 2552: 80 - 81)

ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนตัวอย่าง 200 คน พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ซึ่งหมายถึง เทศบาลตำบลมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านนั้นน้อย ควรนำข้อมูลมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1.1 เทศบาลควรปรับปรุงรายได้ให้เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือนให้กับลูกจ้าง และคนงานจ้างเหมาบริการ ให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน ปริมาณ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ของแต่ละคน รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆที่ควรได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน

1.2 เทศบาลควรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพให้แก่บุคลากรของเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อความปลอดภัยต่อชีวิตและร่างกายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เช่น งานกำจัดสิ่ง ปฏิกูลมูลฝอย งานระบบการแพทย์ฉุกเฉิน และงานป้องกันและระงับอัคคีภัย เป็นต้น

1.3 เทศบาลควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอก ที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรหรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกว่าการทำงานมีความมั่นคง และมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.4 เทศบาลควรมีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ในการทำงานในทุกๆเดือน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงปัญหาของการทำงานและหาแนวทางในการ แก้ไขปัญหา และนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.5 เทศบาลควรให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอัน เดียวกันภายในองค์กร จะช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุย ประสานงานในแต่ละ หน่วยงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน

1.6 เทศบาลควรกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถือปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งต่อการจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 เทศบาลควรกำหนดหรือมอบหมายภาระการทำงานแก่บุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากร และไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การมอบหมายภาระหน้าที่ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กร เป็นต้น

1.8 เทศบาลเป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นที่พักของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งเทศบาลควรจัดและส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เช่น การจัดเวทีประชุมประชาคม การจัดงานประเพณีของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรเทศบาล ตำบลในแต่ละอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัด

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานระหว่างองค์การบริหารส่วน ตำบลกับเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัด



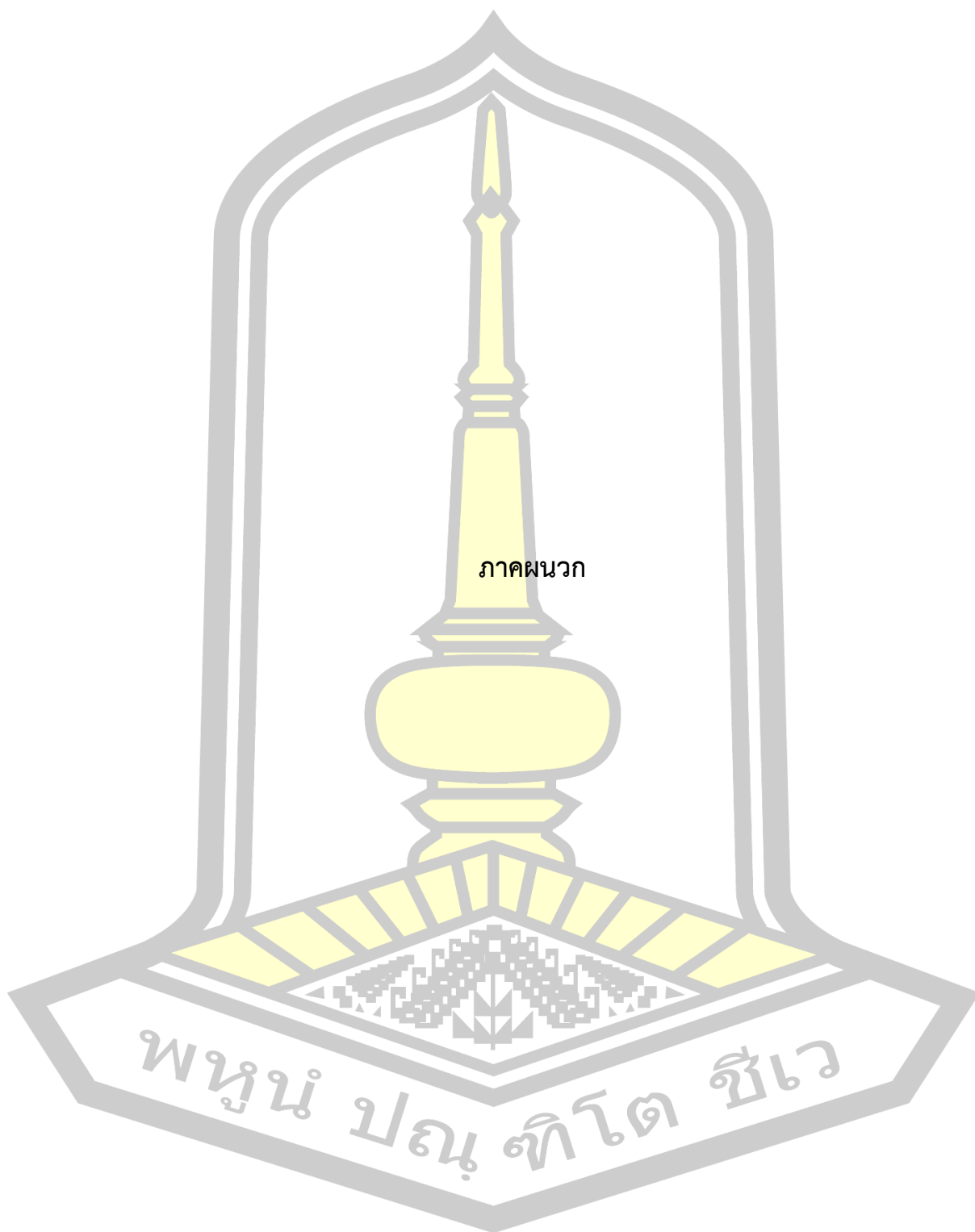
บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

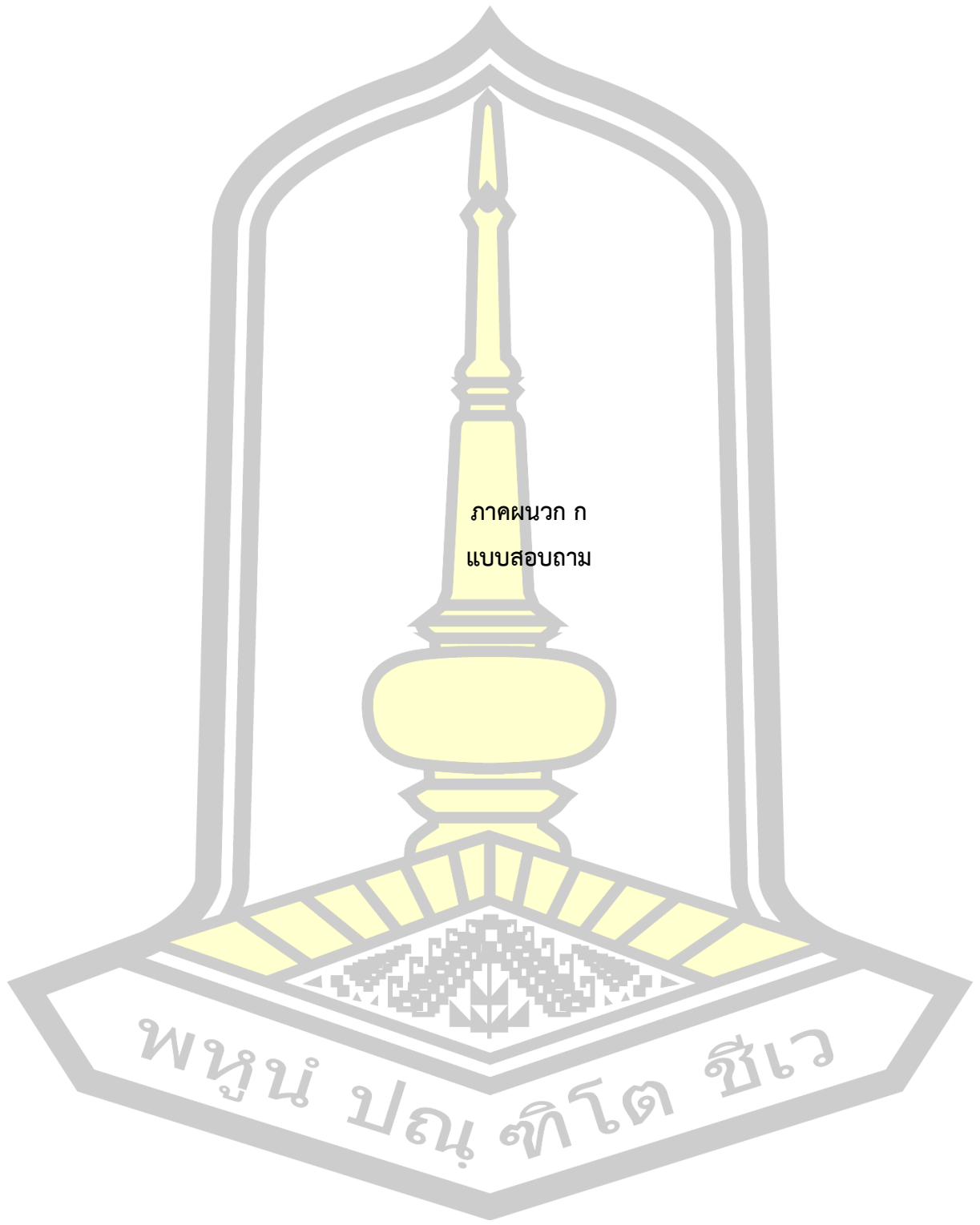
- กิตติ บุณนาค. (2546). การนำนโยบายการบริหารงานขององค์การธุรกิจไทยไปปฏิบัติ : ศึกษา
ปรากฏการณ์ ปัญหาในอดีต เพื่อการพัฒนาสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สุพรรณบุรี. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกวิท พวงงาม. (2555). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ:
วิญญูชน.
- เขมชฌานิชฐ์ ประดับพงษ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขต อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวนทิพ สายสอน. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอ พิบูลมังสาหารจังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. ภาคนิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัท
บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทศบาลตำบลขามเรียง. (2557). แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2558- 2560. มหาสารคาม: เทศบาลตำบล
ขามเรียง.
- เทศบาลตำบลโคกพระ. (2557). แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2558 -2560. มหาสารคาม: เทศบาลตำบล
โคกพระ.
- เทศบาลตำบลท่าขอนยาง. (2557). แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2558 - 2560. มหาสารคาม: เทศบาล
ตำบลท่าขอนยาง.
- นารินทร์ สร้อยสกุล. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของราชการตำรวจในสำนักงานเรตำรวจ.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2524). องค์การการจัดการและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรมาพร สิงห์สุวิช. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมือง
พัทธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา สัตยกาญจน์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา :เทศบาล
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปาริชาติ จันทร์ลา. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในพื้นที่ อำเภอ
แกดำ จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2549 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552. (2552). ราชกิจจา
นุเบกษา. ปีที่ 8 เล่ม 126. ตอนที่ 854. หน้า 7. วันที่ 13 พฤศจิกายน 2552.
- พิสมัย ไกรดงพลอง. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
พื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต.
- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมใจ เอื้อกอบกฤษ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี.
ภาคินิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมบูรณ์ เดชสมบูรณ์สุข. (2540). ความรู้และหลักปฏิบัติงานเทศบาล. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อเพิ่มผลการผลิต, 2,
39-40.
- อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2547). การบริการคน. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.



ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

พหุ ประจักษ์ ชัยเว

แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย

จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้ศึกษาถือเป็นความลับ

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขต

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขต

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

5. ผลที่ได้จากแบบสอบถามจะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ

พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

6. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ทุกๆท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ในครั้งนี้

(นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว)

นิติระดับปริญญาโท

สาขาโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1.1 เพศ

- () ชาย
() หญิง

1.2 อายุ

- () ไม่เกิน 25 ปี
() 26 – 35 ปี
() 36 – 45 ปี
() 46 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

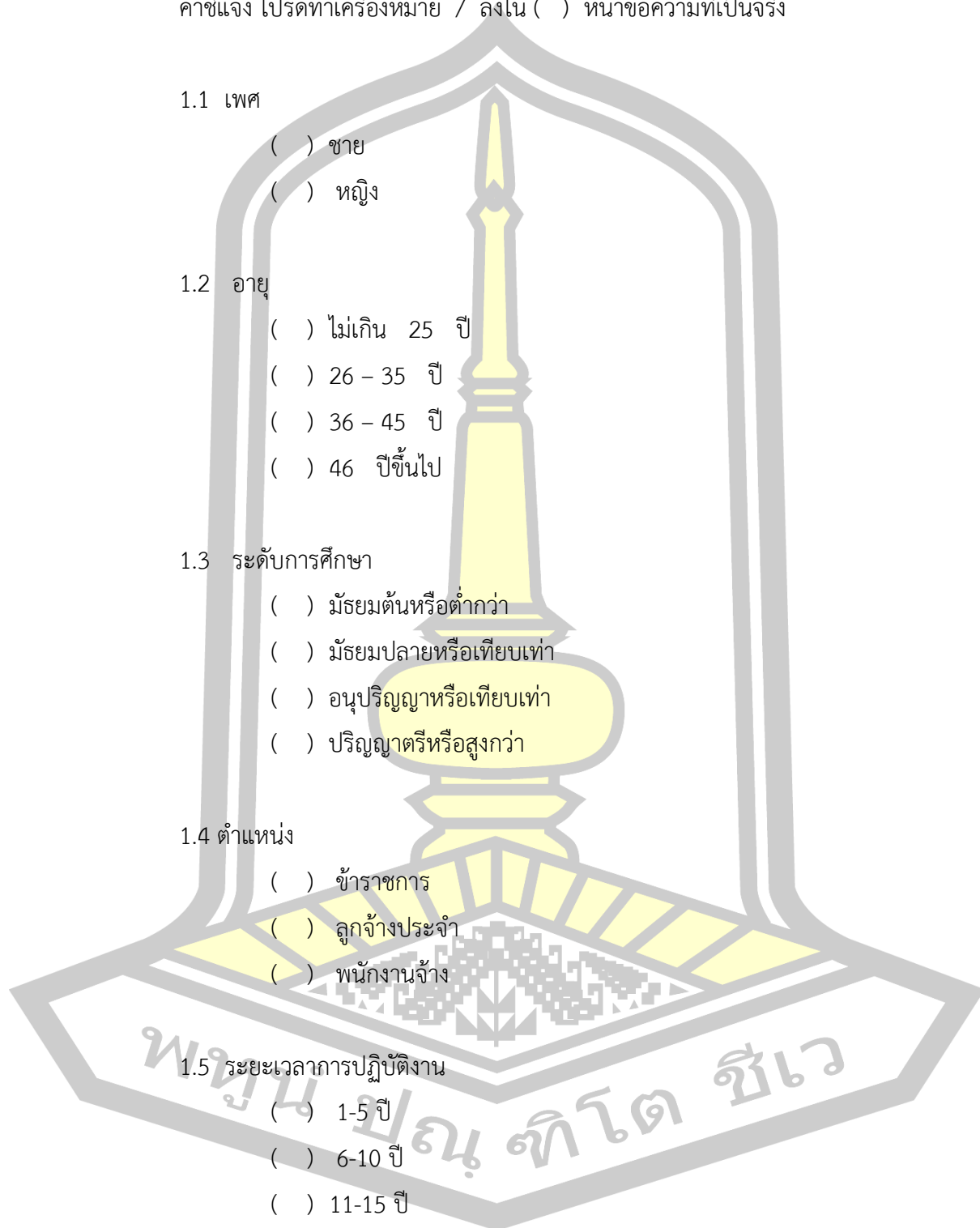
- () มัธยมต้นหรือต่ำกว่า
() มัธยมปลายหรือเทียบเท่า
() อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
() ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

1.4 ตำแหน่ง

- () ข้าราชการ
() ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้าง

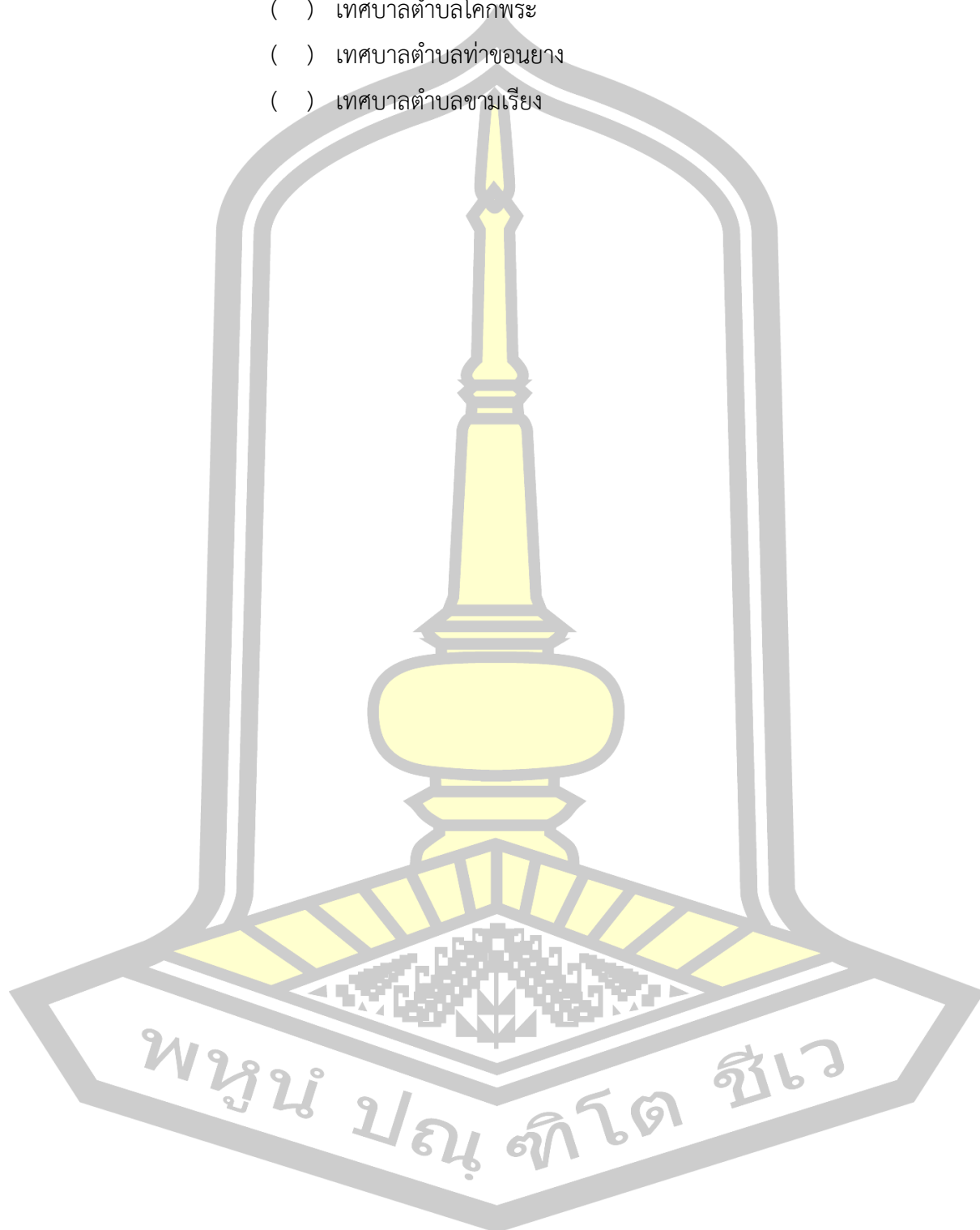
1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- () 1-5 ปี
() 6-10 ปี
() 11-15 ปี
() 16-20 ปี
() 21 ปีขึ้นไป



1.6 ต้นสังกัด

- () เทศบาลตำบลโคกพระ
- () เทศบาลตำบลท่าขนอย
- () เทศบาลตำบลขามเรียง



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างในตารางตามความคิดเห็นของท่านเพียงหนึ่งข้อเท่านั้น
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด
มหาสารคาม

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่					
2.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสวัสดิการต่างๆ เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
3.	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน					
4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน					
5.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม					
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6.	สถานที่ทำงานหน่วยงานของท่านสะอาด สะดวก และถูกสุขลักษณะ					
7.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	หน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติภัยในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม					
9.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ไม่ส่งผลทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน					
10.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
11.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถ ของบุคลากร					
12.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง					
13.	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีนโยบายรักษาบุคลากร ที่มีความสามารถอยู่กับหน่วยงานตลอดไป					
14.	หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน					
15.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้โอกาสในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานเท่าเทียมกันทุกคนในองค์กร					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล						
16.	หน่วยของท่านมีการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
17.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
18.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ					
19.	ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติประจำอย่างสม่ำเสมอ					
20.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานทุกเดือน					



ข้อ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
21.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
22.	การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี					
23.	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
24.	พนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นมิตรต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
25.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับแนวทางและปัญหาในการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
26.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบให้บุคลากรถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน					
27.	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด					
29.	ท่านที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสมอภาคในการมอบหมายงาน					
30.	หน่วยงานของท่านให้การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรเสมอ					
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
31.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านสามารถทำได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด					
32.	ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอกับครอบครัวหลังเลิกงานหรือวันหยุด					
33.	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ					
34.	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
35.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
36.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการช่วยเหลือต่อสังคมในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม					
37.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
39.	หน่วยงานของท่านได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนในด้านต่างๆ					
40.	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสสามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขต อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง กรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทร
วิชัย จังหวัดมหาสารคาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่าจะเป็นประโยชน์และทำให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

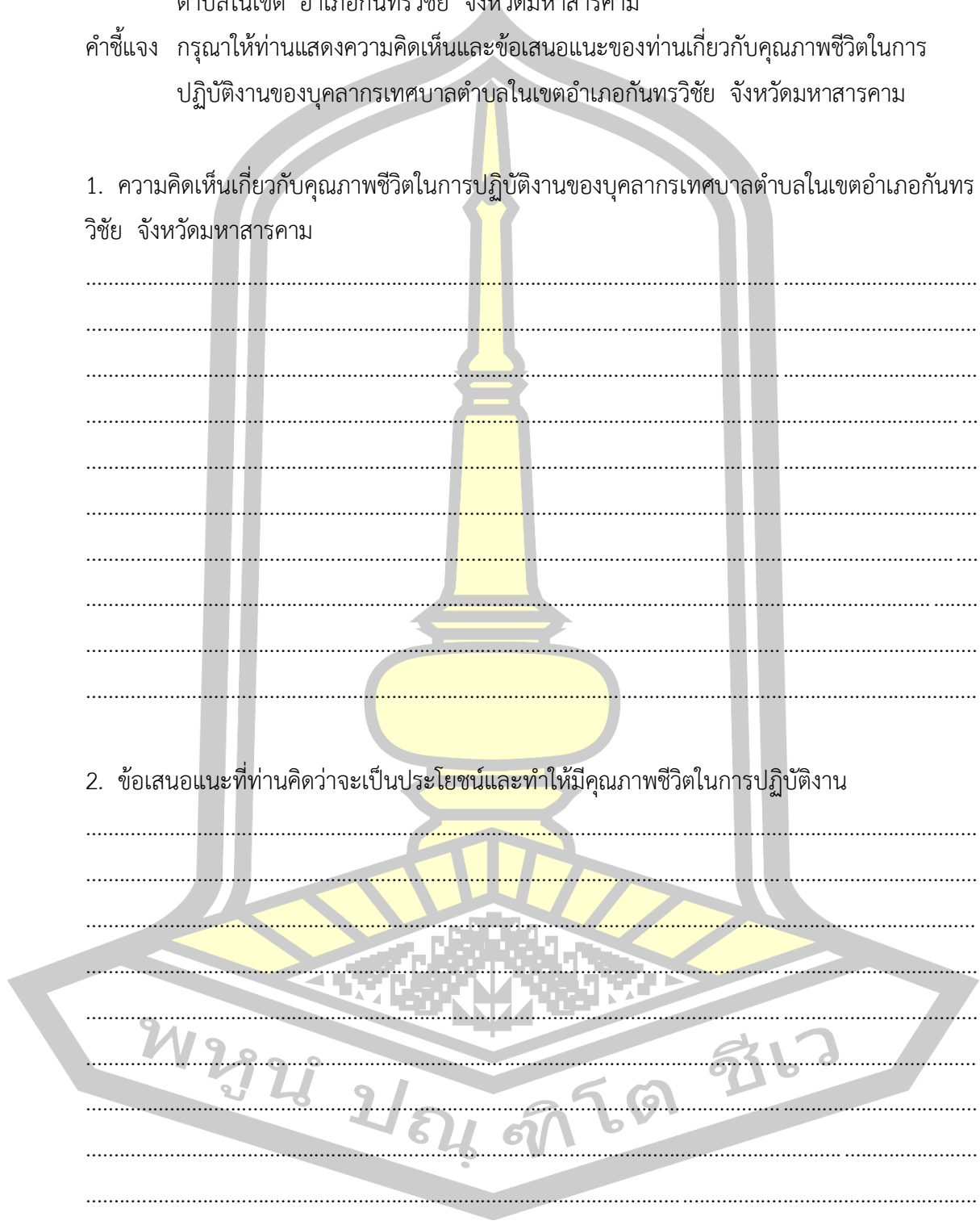
.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์กิ่งโครงสร้าง

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย

จังหวัดมหาสารคาม

ชื่อศึกษา นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขานโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

ที่อยู่ปัจจุบัน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์.....น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ให้สัมภาษณ์

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

ประวัติการศึกษา.....

ประสบการณ์ในการได้รับการอบรม.....ครั้ง/ปี รวมทั้งหมดประมาณ.....ครั้ง

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....ปี

บริบททั่วไปของท้องถิ่นและเทศบาลตำบล.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พูน ปณ ศิโต ชีวะ

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม จากตำแหน่งหน้าที่ของท่าน
หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่ามีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ท่านทำหรือไม่อย่างไร

.....

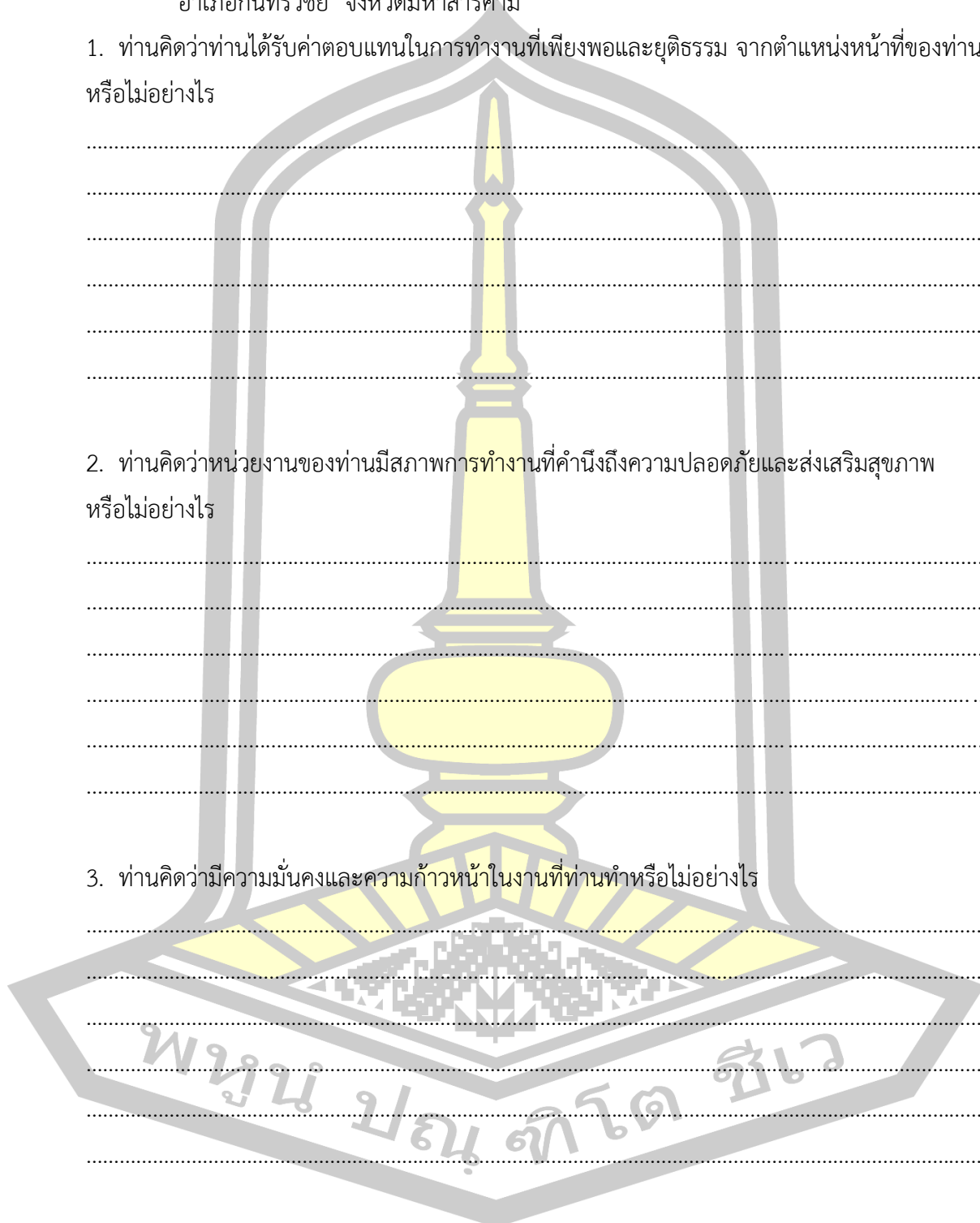
.....

.....

.....

.....

.....



4. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่ามีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในหน่วยงานของท่านหรือไม่อย่างไร

.....

.....

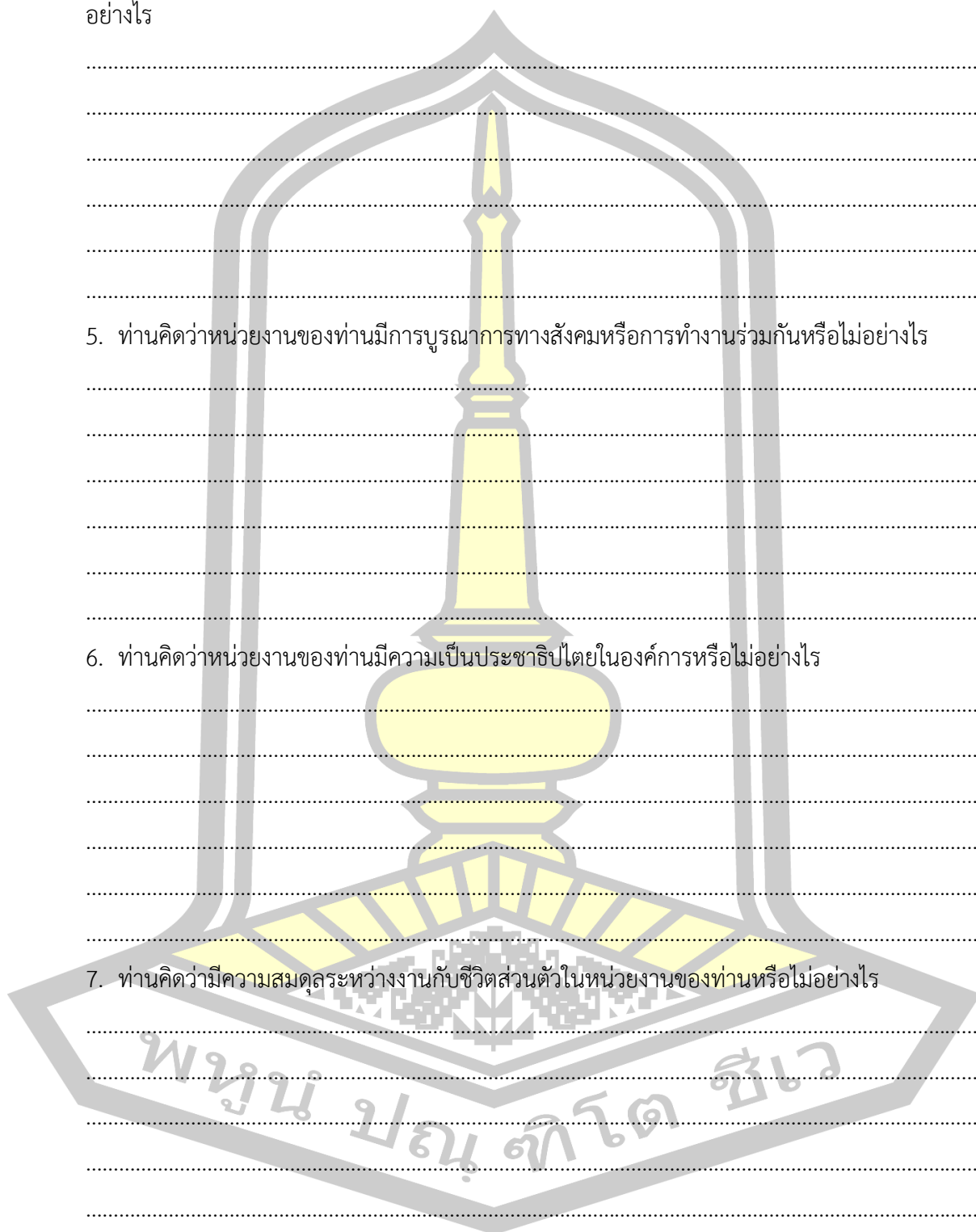
.....

.....

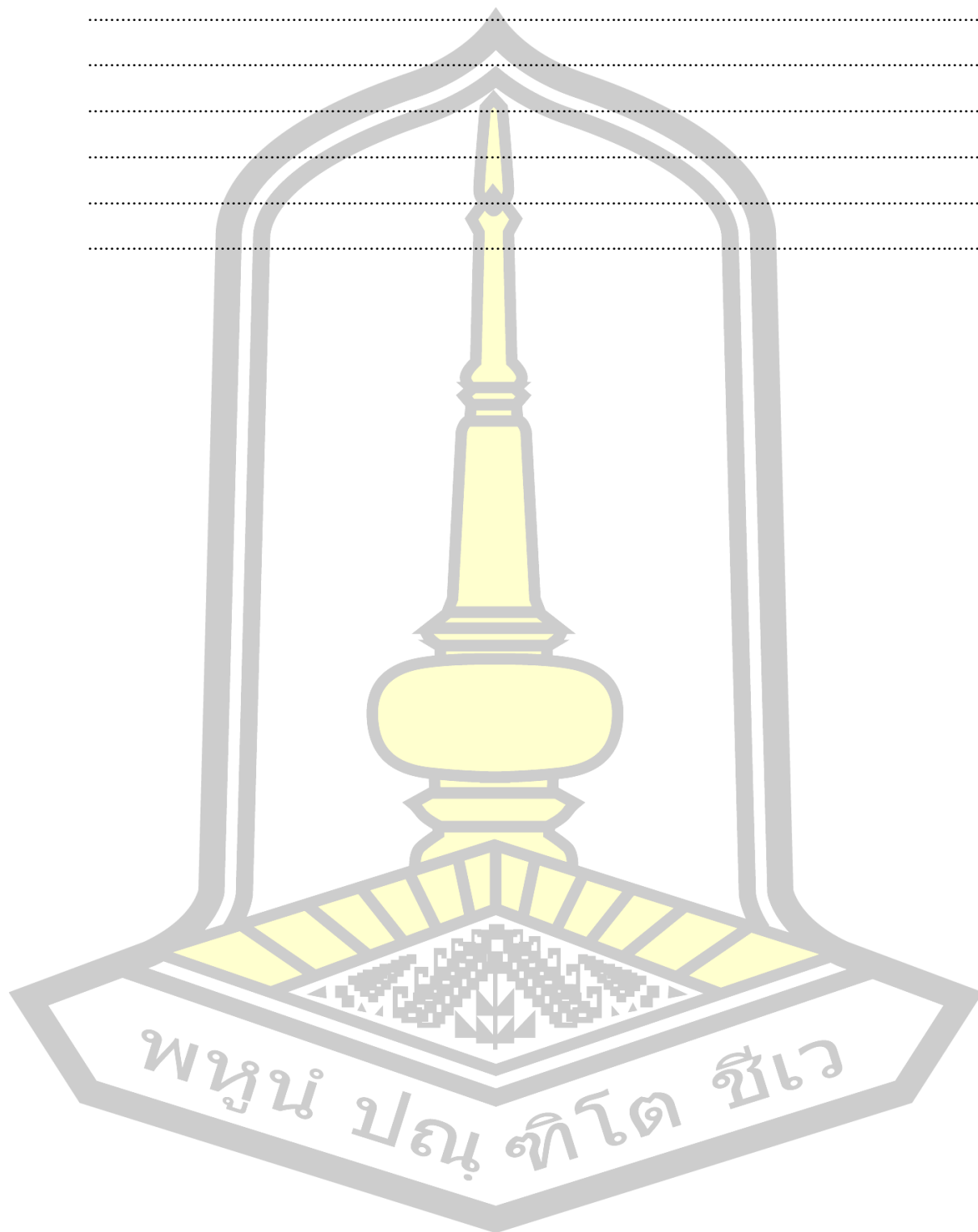
.....

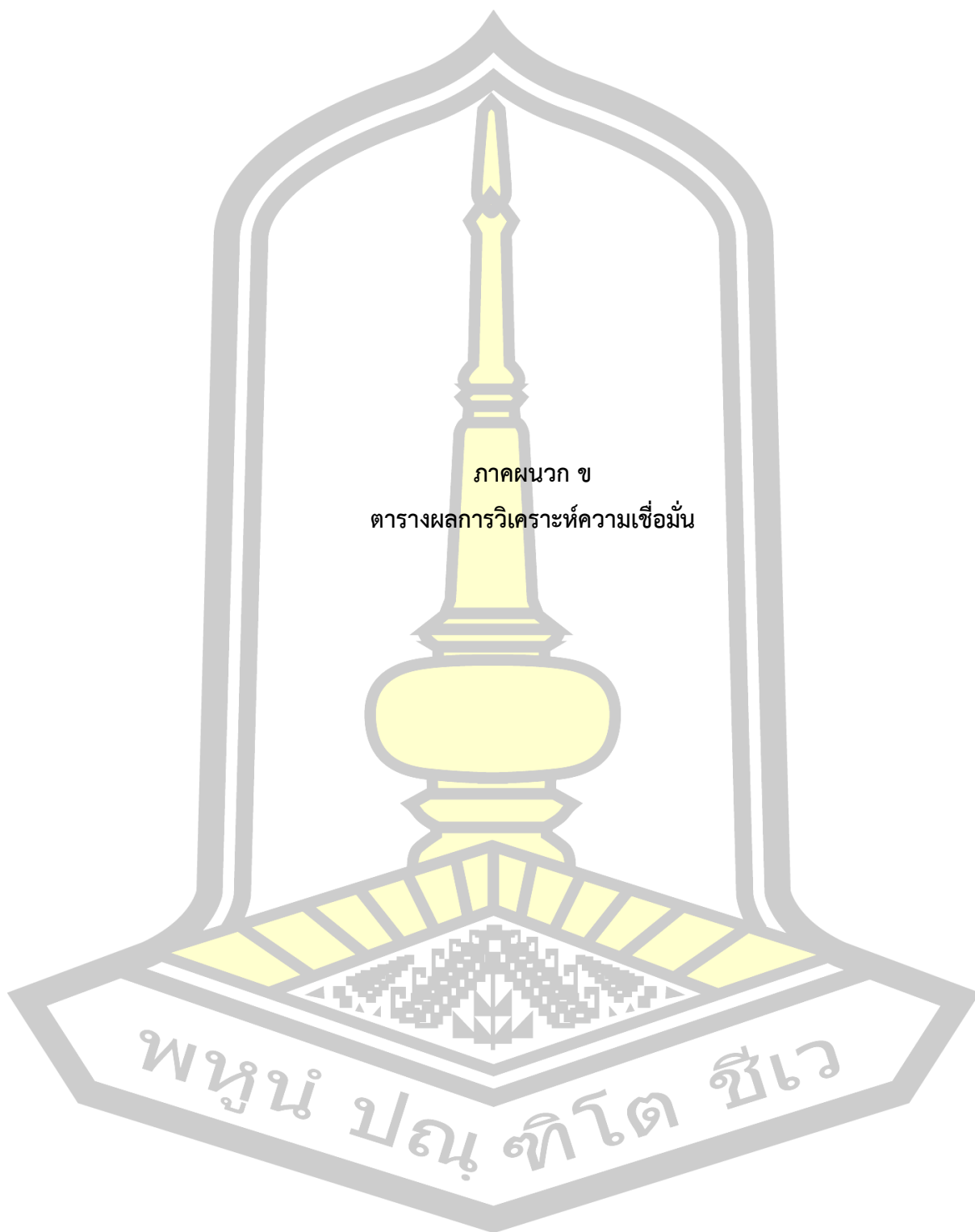
.....

.....



8. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือไม่อย่างไร





ภาคผนวก ข
ตารางผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น

พหุศูนย์ ปณฺ ทิโต ชีเว

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

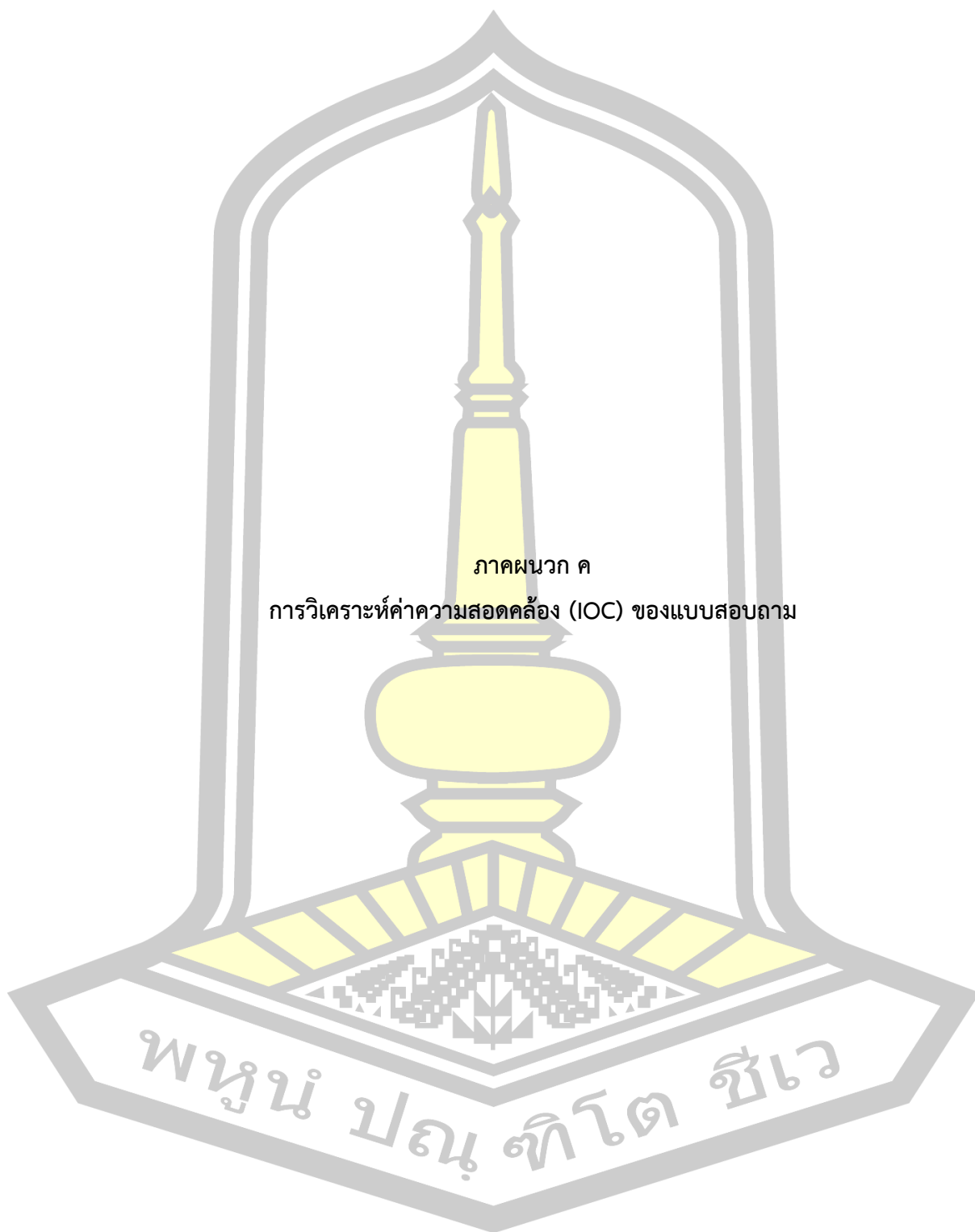
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	127.2000	460.372	.425	.959
a2	127.3667	451.964	.671	.958
a3	127.8333	462.075	.469	.959
a4	127.2667	463.651	.464	.959
a5	127.3333	454.437	.676	.958
b1	127.2333	453.082	.659	.958
b2	127.1000	458.300	.527	.959
b3	127.2333	458.944	.507	.959
b4	127.2667	449.582	.708	.958
b5	127.1333	455.016	.552	.959
c1	126.9667	453.206	.794	.957
c2	127.0667	449.651	.773	.957
c3	126.8333	451.661	.852	.957
c4	127.1333	455.775	.603	.958
c5	126.8667	451.085	.715	.958
d1	126.8333	446.213	.806	.957
d2	126.6333	460.654	.531	.959
d3	126.8667	453.154	.766	.957
d4	127.0333	470.654	.316	.960
d5	127.0667	455.099	.501	.959
e1	126.9333	458.478	.587	.958
e2	126.6000	450.938	.779	.957
e3	126.9000	451.334	.659	.958
e4	126.9667	457.482	.624	.958
e5	127.0667	461.168	.515	.959
f1	126.7333	456.685	.729	.958
f2	127.0667	461.651	.566	.958
f3	126.6333	457.068	.528	.959
f4	126.6000	466.317	.369	.959
f5	127.0000	447.241	.753	.957
g1	126.4667	458.602	.554	.959
g2	126.5000	461.914	.419	.959
g3	126.7667	464.116	.526	.959
g4	126.9000	459.955	.569	.958
g5	126.9333	463.237	.407	.959
h1	126.6667	455.885	.669	.958
h2	126.5667	456.254	.603	.958
h3	127.0333	444.861	.765	.957
h4	126.7000	465.666	.436	.959
h5	126.5000	456.052	.590	.958



ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

พหุ ประทีป ชีวะ

ตาราง 16 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่	0	1	1	2	0.67
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสวัสดิการต่างๆ เพียงพอต่อ ความต้องการขั้นพื้นฐาน	1	1	1	3	1
รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน	0	1	1	2	0.67
ท่านได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วม วิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน	1	0	1	2	0.67
การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและคำตอบแทนหน่วยงานของ ท่านเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	1	1	1	3	1
สถานที่ทำงานหน่วยงานของท่านสะอาด สะดวก และถูก สุขลักษณะ	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการ ป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติเหตุในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ไม่ ส่งผลทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี	1	1	0	2	0.67
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดความก้าวหน้า ในการ ทำงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถ ของบุคลากร	1	0	1	2	0.67
หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้า รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1
ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีนโยบายรักษาบุคลากร ที่มี ความสามารถอยู่กับหน่วยงานตลอดไป	1	1	1	3	1

ตาราง 16 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม(ต่อ)

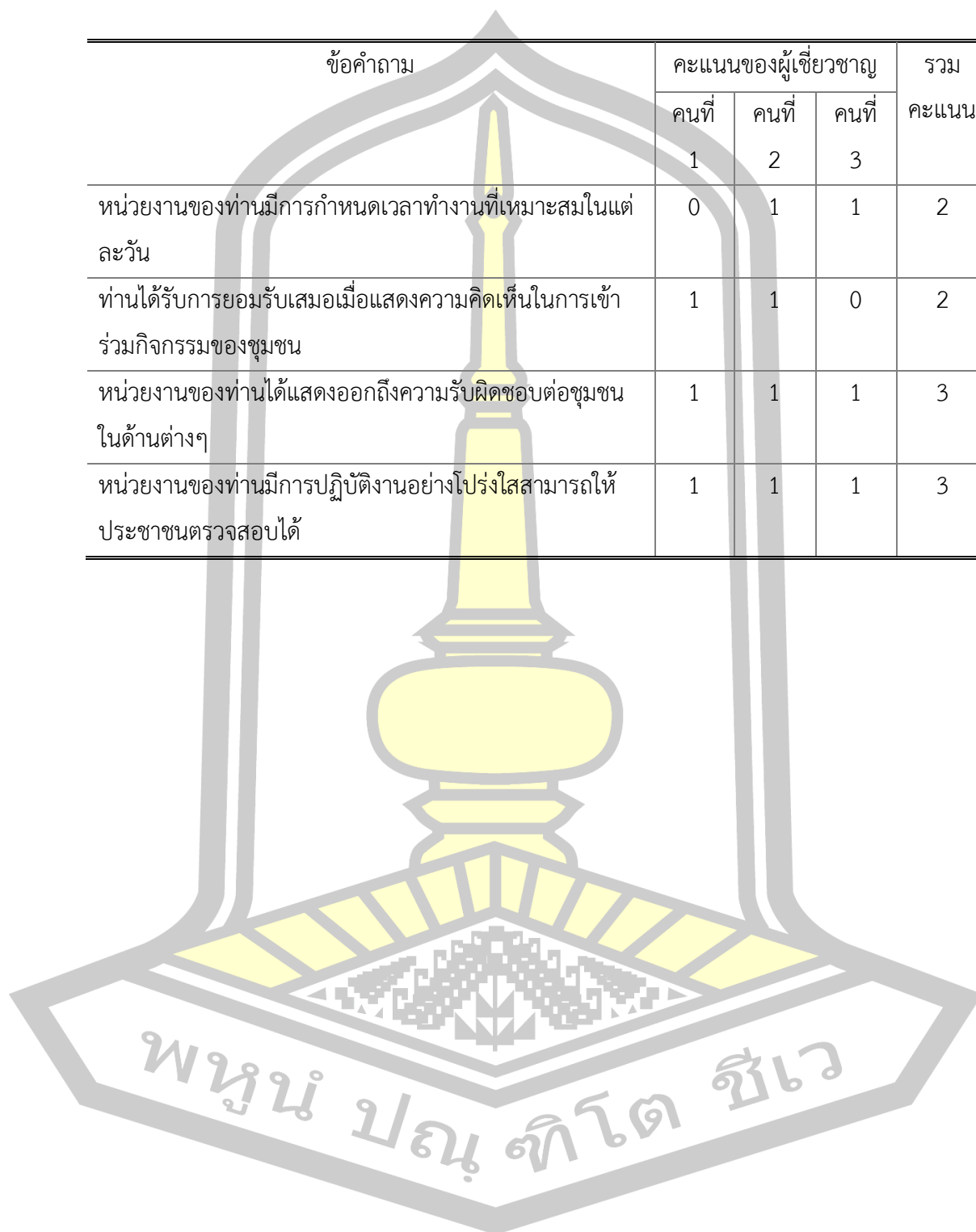
ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอก ที่ต้องการเข้ามาทำงาน	1	1	1	3	1
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้โอกาสในความก้าวหน้า ในหน้าที่ การงานเท่าเทียมกันทุกคนในองค์กร	1	1	1	3	1
หน่วยของท่านมีการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาการทำงานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำ แนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	0	1	1	2	0.67
ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญๆนอกเหนือจากงาน ที่ปฏิบัติประจำอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานทุกเดือน	1	1	1	3	1
ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อ การทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	3	1
การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้น เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	1	1	3	1
พนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นมิตรต่อกันและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการทำงาน	1	1	1	3	1

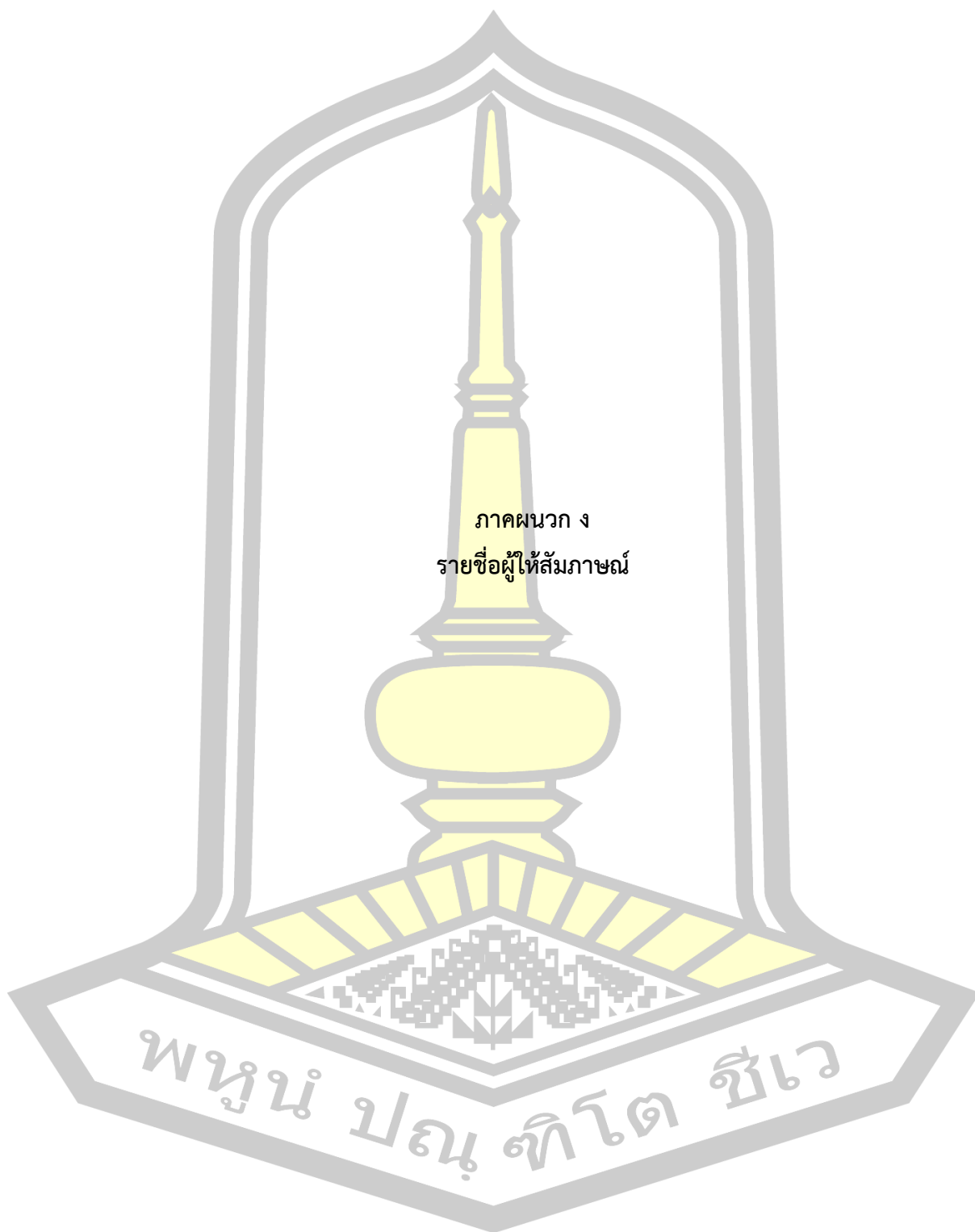
ตาราง 16 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม(ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับแนวทางและปัญหาในการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบให้บุคลากรถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน	1	1	1	3	1
ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1
บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1
ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสมอภาค ในการมอบหมายงาน	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านให้การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรเสมอ	1	1	1	3	1
งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านสามารถทำได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด	1	0	1	2	0.67
ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอกับครอบครัวหลังเลิกงานหรือวันหยุด	0	1	1	2	0.67
หน่วยงานของท่านมีการแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ	1	1	1	3	1
ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการช่วยเหลือต่อสังคมในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม	1	1	1	3	1

ตาราง 16 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม(ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	0	1	1	2	0.67
ท่านได้รับการยอมรับเสมอเมื่อแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	1	1	0	2	0.67
หน่วยงานของท่านได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนในด้านต่างๆ	1	1	1	3	1
หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสสามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้	1	1	1	3	1





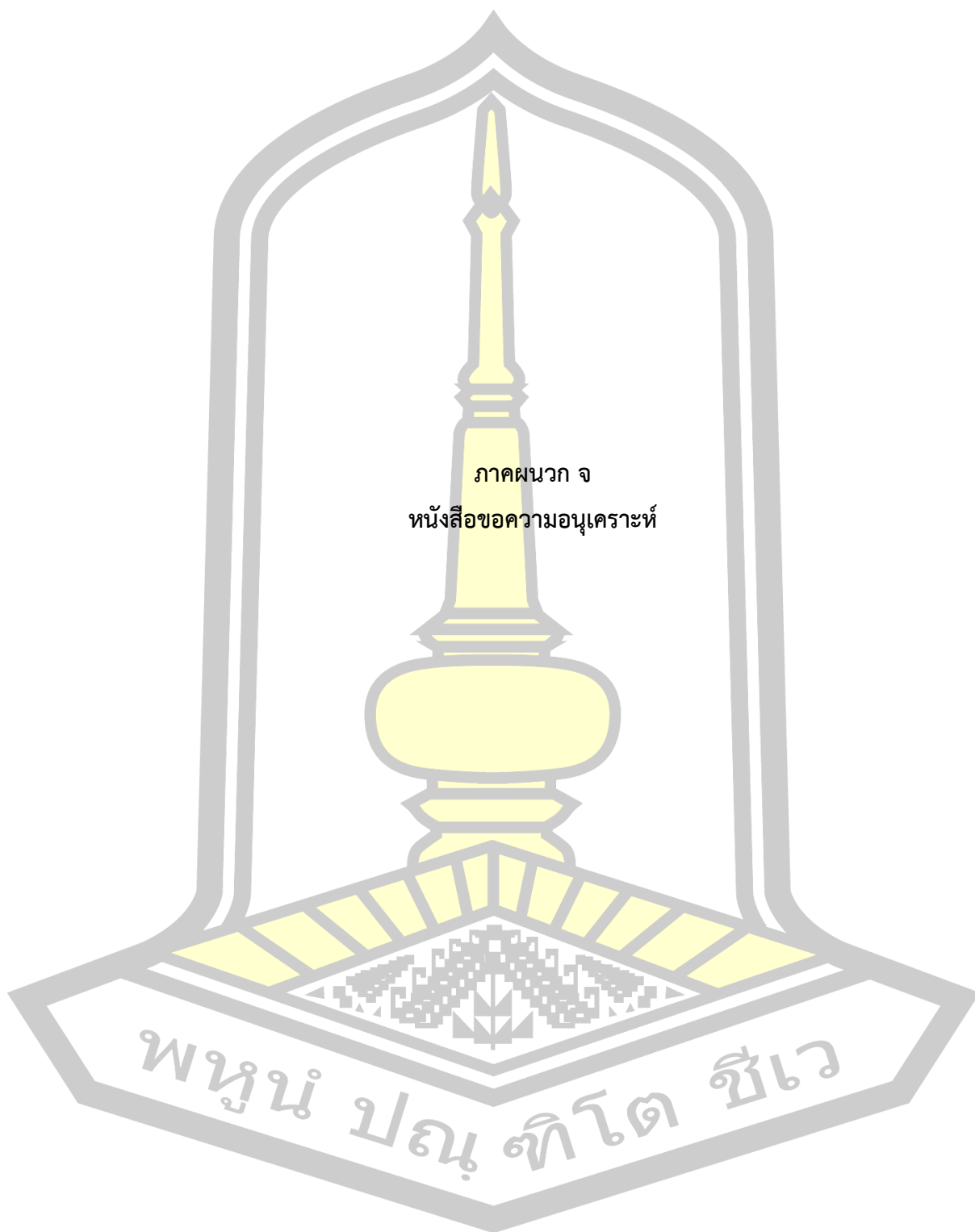
ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

พหุบัณฑิตยาลัย

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

- กมลพร ธารสารโภคิน. (7 ตุลาคม 2559). *สัมภาษณ์*. พนักงานจ้าง. ที่สำนักงานเทศบาลตำบล
ขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- จิรภา ไชยชนะ. (7 ตุลาคม 2559). *สัมภาษณ์*. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้. ที่สำนักงานเทศบาลตำบล
ขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- ณรงค์ศักดิ์ พรหมมีนไว. (9 กันยายน 2559). *สัมภาษณ์*. พนักงานจ้าง. ที่สำนักงานเทศบาลตำบล
โคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- ทงศ์ศักดิ์ เนื่องกันยา. (7 ตุลาคม 2559). *สัมภาษณ์*. พนักงานจ้าง. ที่สำนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- บุญมี กองทอง. (9 กันยายน 2559). *สัมภาษณ์*. พนักงานจ้าง. ที่สำนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- ปองพล เหล่าม่วง. (9 กันยายน 2559). *สัมภาษณ์*. พนักงานจ้าง. ที่สำนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- ผกามาศ ชมพูหลง. (18 มกราคม 2560). *สัมภาษณ์*. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน. ที่ทำการ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง อำเภอมือเมือง จังหวัดมหาสารคาม.
- ยศศิริ แพงเวียงจันทร์. (27 สิงหาคม 2559). *สัมภาษณ์*. พนักงานจ้าง. ที่สำนักงานเทศบาลตำบล
ท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- สันชัย กาทล. (9 กันยายน 2559). *สัมภาษณ์*. พนักงานจ้าง. ที่สำนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- สามารถ โคตรดี. (1 กันยายน 2559). *สัมภาษณ์*. นักวิชาการศึกษา. ที่สำนักงานเทศบาลตำบล
ท่าขอนยางอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- อุทัย กองทอง. (9 กันยายน 2559). *สัมภาษณ์*. พนักงานจ้าง. ที่สำนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.

พูน ปรณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

ที่ ศธ 0530.19/1795



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายธวัชชัย ฉัตรานุสรณ์ นายกเทศมนตรีตำบลโคกพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด
แบบสัมภาษณ์ จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ (รป.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในครั้งนี

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

โทรศัพท์ ๐๘๑ - ๗๒๙๒๙๑๑ นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว



ที่ ศธ 0530.19/179๕

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายณรงค์ ปัตะเวสียง ปลัดเทศบาลตำบลโคกพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด
แบบสัมภาษณ์ จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ (รป.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในครั้งนี

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

โทรศัพท์ ๐๘๑ - ๗๒๙๒๙๑๑ นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว



ที่ ศธ 0530.19/179๕

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวศศิธร ดีระดา รองปลัดเทศบาลตำบลโคกพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด
แบบสัมภาษณ์ จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ (รป.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในครั้งนี

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

โทรศัพท์ ๐๘๑ - ๗๒๙๒๙๑๑ นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๑๙/๑๗๙๙

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๑๕๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

ด้วยนางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ (รป.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลัง ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดำเนินเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว ทดลองใช้เครื่องมือ ตามแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่แนบพร้อมนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัด ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายวิชาการปริญญาโท

ผู้ประสานงาน นายอนันต์ บุญยิ่ง

โทรศัพท์ ๐๔๓ - ๗๕๔๓๒๒ ต่อ ๓๗๑๓

E - mail. Arnon.b@msu.ac.th

นิสิตปริญญาโท นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว โทร. ๐๘๑ - ๗๒๙๒๙๑๑



ที่ ศธ ๐๕๓๐.๑๙/๑๗๙๓

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๑๕๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด
แบบสัมภาษณ์ จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ (รป.ม.) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่แนบพร้อมนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สีดา สอนศรี)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายวิชาการปริญญาโท

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ บุญยิ่ง

โทรศัพท์ ๐๔๓ - ๗๕๔๓๒๒ ต่อ ๓๗๑๓

E - mail. Amon.b@msu.ac.th

นิสิตปริญญาโท นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว โทร. ๐๘๑ - ๗๒๙๒๙๑๑

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวขวัญชญา เนื่องพระแก้ว
วันเกิด	วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2519
สถานที่เกิด	อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 227 หมู่ที่1 ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเทศบาลตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2535 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2542 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาโปรแกรมวิชาเคมี สถาบันราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ.2561 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว