

50m

## คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวลักขณา โยคะวิสัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**Quality of Work Life of Municipal Officials in  
Nong - Bua - Lumphu Province**

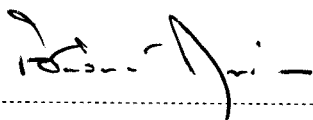
**Miss Lukkana Yokawisai**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู  
ชื่อและนามสกุล นางสาวลักคณา โยคะวิสัย  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต  
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์เชตวิทย์ ฤทธิประศาสน์)

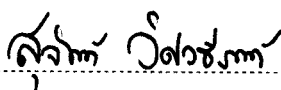


..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต)



..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 7 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

ผู้วิจัย นางสาวลักขณา โยคะวิสัย ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนต์วีรัต (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม  
ปีการศึกษา 2550

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล 13 แห่งในจังหวัดหนองบัวลำภู (3) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 412 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่งไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูเห็นว่ารัฐควรจัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบโบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมือง และความสามารถในการบริหารด้วยระบบคุณธรรม นอกจากนี้ รัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นการจูงใจการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลด้วยในเวลาเดียวกัน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานเทศบาล จังหวัดหนองบัวลำภู

**Thesis title:** Quality of Work Life of Municipal Officials in Nong-Bua-Lamphu Province

**Researcher:** Miss Lukkana Yokawisai ; **Degree:** Master of Public Administration ;

**Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Narathip Sriram, Assistant Professor; **Academic year:** 2007

## ABSTRACT

The objectives of this study were to (1) study the level of quality of work life of municipal officials in Nong-Bua-Lamphu province (2) compare the quality of work life of municipal officials in 13 municipalities in Nong-Bua-Lamphu province (3) study the opinion of municipal officials in Nong-Bua-Lamphu province on the development of quality of their work lives.

Whole population was taken as samples which were 412 municipal officials in 13 municipalities in Nong-Bua-Lamphu province. Instrument used was questionnaire with .90 reliability value. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation , and one way ANOVA.

Research results revealed that (1) quality of work life of municipal officials in Nong-Bua-Lamphu province was in moderate level (2) there was no difference among quality of work life of municipal officials in 13 municipalities in Nong-Bua-Lamphu province with .05 level of significance (3) as for quality of work life development aspect, municipal officials in Nong-Bua-Lamphu province recommended that the government should set clear and transparent performance appraisal and bonus systems, should provide management development program to municipal executives so to increase their political ethics together with their ability to manage effectively with merit system, moreover, the government should consider increasing the compensation rate so to motivate the officials working in municipalities while at the same time increasing the quality of their work lives.

**Keywords:** Quality of Work Life, Municipal Officials, Nong-Bua-Lamphu Province

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม ที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตร แขนงวิชาบริหารรัฐกิจทุกท่าน ที่ช่วย เติมเต็มความรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตอย่างมั่นใจ รวมทั้ง สามารถ นำมาใช้ในการพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูทุกท่าน ที่ให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่านซึ่งไม่สามารถกล่าวนาม ไว้ ณ ที่นี้

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกิดอานิสงส์เล็กน้อยเพียงใดก็ตาม ผู้วิจัยขอมอบแด่นายสุพจน์ โยคะวิสัย บิดา นางบัวผัน โยคะวิสัย มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาทุกท่าน

ลักคณา โยคะวิสัย

พฤษภาคม 2550

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	7
โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานบุคคลของเทศบาล .....	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	33
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	34
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	39
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน .....	48
ตอนที่ 3 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน .....	52

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	55
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	57
สรุปการวิจัย .....	57
อภิปรายผล .....	58
ข้อเสนอแนะ .....	62
บรรณานุกรม .....	65
ภาคผนวก .....	71
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม) .....	72
ข แบบสอบถาม .....	74
ประวัติผู้วิจัย .....	79



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงการรูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจ .....	16
ตารางที่ 3.1 รายชื่อเทศบาลและจำนวนพนักงานเทศบาลสามัญในจังหวัดหนองบัวลำภู.....	33
ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านจำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านจำแนกตามอายุ.....	40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านจำแนกตามระดับชั้น (ซี).....	42
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านจำแนกตามสายงาน.....	43
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านจำแนกตามอายุราชการ.....	44
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านจำแนกตามรายได้.....	45
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น (ซี) สายงาน อายุราชการ และรายได้.....	46
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	48
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	49
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านสิทธิของพนักงาน.....	50
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นรายด้าน.....	52
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร จำแนกตามคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	53
ตารางที่ 4.15 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามเทศบาลแต่ละเทศบาล.....	54
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เปรียบเทียบแต่ละเทศบาล.....	54
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	55
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	56

**สารบัญภาพ**

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น .....	22
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น .....	23
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล .....	24
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) .....	25

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาล (MUNICIPALITY) คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งของประเทศไทย ถือกำเนิดในสมัยพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 และต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล ขึ้นเป็นครั้งแรก คือ พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 กฎหมายเทศบาลฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย ในการมอบอำนาจการปกครองตนเอง ให้แก่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง เพื่อให้เทศบาลเป็นสถาบันการเรียนรู้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งมีการแก้ไขครั้งล่าสุด โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ คือจะต้องคำนึงถึง (1) จำนวนความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่น (2) ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น และ (3) ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็ว หรือมากน้อยเพียงใด (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539:125) ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ทำให้เทศบาลในประเทศไทยแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร (สุรสิทธิ์ วรวิจิตร, 2535:74) ถึงแม้ว่า ประเภทของเทศบาลมีฐานะแตกต่างกัน แต่รูปแบบการบริหารงานราชการเหมือนกันทุกรูปแบบ การบริหารงานบุคคลในเทศบาลนั้นประกอบด้วย บุคคล 2 ฝ่ายด้วยกัน คือ (1) ฝ่ายการเมือง ได้แก่ผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตามวิถีทางการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล และคณะผู้บริหาร (2) ฝ่ายประจำ ได้แก่ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานประจำของเทศบาล ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” และ “ลูกจ้างเทศบาล” (สมบรมณ์ เดชสมบรมณ์สุข, 2545:13)

พนักงานเทศบาล มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และตามข้อระเบียบกฎหมายต่าง ๆ เพื่อบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่น การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนี้ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้นโยบายที่เป็นนามธรรม

มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งในการให้บริการประชาชนในท้องถิ่น จะขาดพนักงานเทศบาลนี้ไม่ได้ พนักงานนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดดัง สมพงษ์ เกษมสิน (2526:1) กล่าวว่า คนเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่จัดหาและบริหารจัดการ และคนเป็นทรัพยากรสำคัญ ที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (บุญเลิศ ไพรินทร์. 2533:3) และหากมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตในองค์กร คือมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Working Life) ที่ดี นอกจากจะมีผลโดยตรงต่อคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพงานและประสิทธิภาพขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กรด้วย (บุญแสง ชีระภากร, 2533:5-12)

คุณภาพชีวิตทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จะช่วยเอื้ออำนวยให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตเทศบาลของแต่ละเทศบาล ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีและรวดเร็ว เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การศึกษาวิจัยจึงมุ่งถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนี้ไปใช้เป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานเทศบาล และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเป็นแนวทางเสนอแนะการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน.

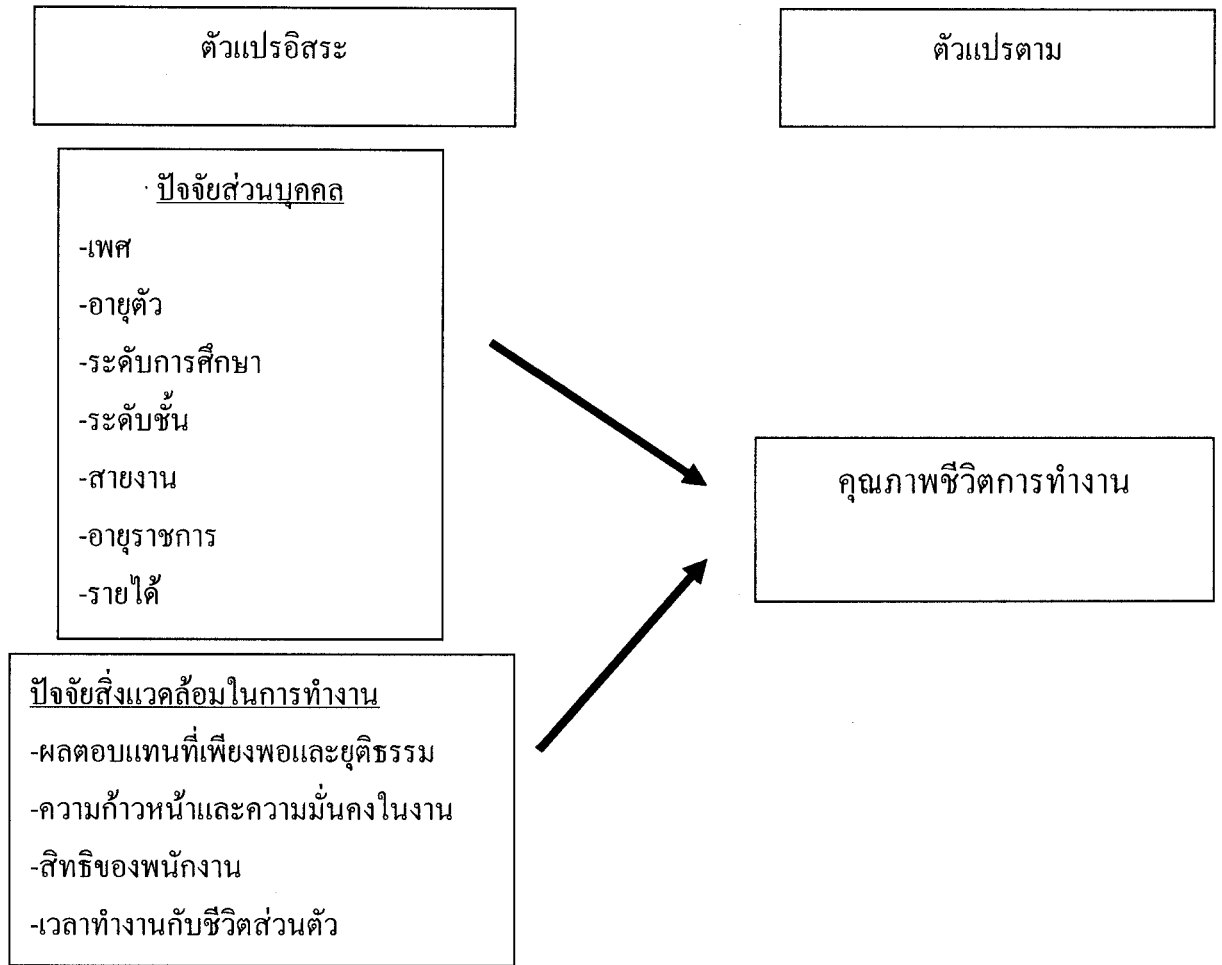
เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาล มีคุณภาพชีวิตที่ดี การปฏิบัติงานก็ปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประชาชนก็จะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ในเขตเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เป็นต้น ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เสนอผลการศึกษาที่ได้ไปพิจารณาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลแต่ละแห่งในจังหวัดหนองบัวลำภู
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู
- 2.3 เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้า หาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของคุณภาพชีวิตมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษาได้บูรณาการและใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1973:12) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ลักษณะคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้ เพศ อายุตัว ระดับการศึกษา ระดับชั้น (ซี) สายงาน อายุราชการ รายได้ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิทธิของพนักงาน และเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนตัวแปรตาม ผู้ศึกษาได้วางกรอบไว้คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลแต่ละแห่งในจังหวัดหนองบัวลำภูแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 เนื้อหาของการวิจัย การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยได้บูรณาการ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของ Walton คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิทธิของพนักงานเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

5.2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 13 แห่ง รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 412 ราย

5.3 พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 13 แห่ง ดังนี้ (1)เทศบาลเมืองหนองบัวลำภู(2)เทศบาลตำบลนากลาง (3) เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย (4) เทศบาลตำบลหัวนา (5) เทศบาลตำบลนามะเือง (6) เทศบาลตำบลกุดคู (7) เทศบาลตำบลโนนสัง (8) เทศบาลตำบลจอมทอง (9) เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา (10) เทศบาลตำบลบ้านโคก (11) เทศบาลตำบลนาเหล่า (12) เทศบาลตำบลกุดคินจี่ (13) เทศบาลตำบลนาคำไฮ

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในจังหวัดหนองบัวลำภู

6.2 ระดับคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของพนักงานเทศบาล โดยจำแนกเป็นด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตเป็น 3 ระดับ คือ คุณภาพชีวิตระดับต่ำ คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตระดับสูง

6.3 คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงาน รวมถึงมีการจัดสวัสดิการที่พอกาัย และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงาน

6.4 คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนและ การเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้มีโอกาสเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ ความสามารถ



ใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

**6.5 คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงาน** หมายถึง สิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูด การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น

**6.6 คุณภาพชีวิตด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง การแบ่งเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัว โดยไม่ทุ่มเทเวลาด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป

**6.7 อายุตัว** หมายถึง อายุของพนักงานเทศบาล โดยนับอายุเต็มในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา

**6.8 ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จ คือต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

**6.9 อายุราชการ** หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเทศบาล ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเทศบาล นับต่อเนื่องถึงปัจจุบัน

**6.10 ระดับชั้น** หมายถึง ระดับชั้นหรือระดับซีของพนักงานเทศบาลตามประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ในที่นี้คือ ระดับซี 1 ถึง ระดับซี 8

**6.11 รายได้** หมายถึง เงินเดือนประจำที่ได้รับ รวมทั้งรายได้พิเศษอื่น ๆ ในแต่ละเดือนหลังหักภาษีแล้ว

**6.12 สายงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในเทศบาล ได้แก่ สายงานปฏิบัติ และสายงานบริหาร

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

7.2 สามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

7.3 ทำให้ทราบถึงศักยภาพ ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ในการให้บริการประชาชน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยมาประกอบการพิจารณาและสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality Of Working Life) ได้มีนักวิชาการให้นิยามไว้หลากหลายความหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความหมายคล้ายหรือสอดคล้องกัน จะแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด แต่โดยภาพรวมแล้วจะหมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคล ที่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะรู้สึกพอใจ มีความสุข การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเฉพาะความหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับตามความหมายที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้

Walton ( 1973:12-18) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสพัฒนา งานสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

Schermerhorn, Jr. (1996 :5) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของประสบการณ์ที่มนุษย์มีได้ในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับ Arnold and Feldman (1986 : 491-492) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพสัมพันธ์

ระหว่างบุคลากรและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน และ สมยศ นาวิการ (2533 : 3-4) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมของงาน ที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

Robins (อ้างถึง นฤคธ, 2541 : 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงาน จากการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

UNESCO (1981 : 5-6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพ บทบาท และความสามารถของบุคคล

Delamotte and Takezawa (1984:15) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและความหมายแคบ ซึ่งทั้งสองได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้างว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรในลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของคนงาน

ทองศรี คำภู ฌ อยุธา (2532:154) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

สันติ บางอ้อ (2540 : 39-40) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความ

พร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา (2541:31) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543:7) นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับตน อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ที่มีการผสมผสานกันอย่างลงตัว ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 1.2 องค์ประกอบหรือดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร ( 2533 : 5) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง พัฒนาการและการเจริญเติบโต บุรณาการสังคม การมีส่วนร่วมในองค์การ ประชาธิปไตยในการทำงาน และเวลาว่างของชีวิต

Richard E. Walton ( 1975 : 93-95) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากเปรียบเทียบค่าตอบแทน จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy working conditions) สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัย ไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ( opportunity for continued growth and security) คือ การมีโอกาสด้านการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่ควรจะมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (opportunity for developing and using human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึก ทำลายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (employee rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์การควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work and total life space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทักษะ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลาชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ (social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อองค์การของตนเอง

Delamotte and Takezawa (1984 : 14-16) เสนอความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีหลักเกณฑ์อยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสม และมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

2. ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของคนงาน

3. เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร และให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น

4. สร้างความสุขในการทำงานโดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้น อันจะเป็นการท้าทายความสามารถของคนเหล่านั้น และให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น

5. รับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของบุคคลเหล่านั้น ให้การยกย่องในทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Neal H. Rosenthai ( อ้างถึง นิตยาพร , 2546 : 12) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู๋ และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว ( Parttime Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
5. เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

Daniel ( อ้างถึง ชีร์ศักดิ์ , 2545 : 13) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง หรือพนักงาน อีกทั้งเขายังได้แยกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตย ที่เน้นการเคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละคน

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) เป็นการได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตมากขึ้น

3. บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน (Daily Practice) ย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะเกิดขึ้นไม่ได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีในแต่ละวันจึงจำเป็นสำหรับองค์กร และควรให้ความสำคัญด้วย

### 1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Schuler, Beutell และ Youngblood ( อ้างถึง นฤดล, 2541:16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
  - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
  - 4.2 การลดอัตรา และการจ่ายผลตอบแทนคนงาน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Hackman และ Sutte ( อ้างถึง สมหวัง, 2542:45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อัน  
ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อ  
องค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการ  
พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก  
ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Greenberg และ Baron (1995:647) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำ  
ให้เกิดประโยชน์ 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพัน  
ต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุ  
เป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ดีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารงานจะต้องมี  
ส่วนในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

นอกจากนี้ Greenberg และ Baron ยังได้กล่าวอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุง  
คุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน  
การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการ  
ทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการ  
ทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการ  
ปฏิบัติการขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลประโยชน์การ  
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความ  
พึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร มีความ  
ผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงานและการลาออก  
จากงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์กร

#### 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าพบว่า ได้มีนักวิชาการ ได้เสนอ



ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอหยิบยกทฤษฎีที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับงานวิจัยมากที่สุด ดังต่อไปนี้

#### 1.4.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg

Herzberg and others (1959 :7-11) ได้ทำการศึกษาคนทำงานในเขตอุตสาหกรรมเมือง Pittsburg ประเทศสหรัฐอเมริกา Herzber มีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ไม่ใช่สิ่งที่เป็นมิติเดียว แต่ประกอบด้วย 2 มิติ ที่แยกกันอยู่อย่างอิสระ สิ่งแรกคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) อีกสิ่งหนึ่งคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งถ้ามีไม่เพียงพอแล้วก็จะสกัดกั้นไม่ให้เกิดการจูงใจ อันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และ Herzberg ได้ศึกษาและได้พบว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มี 2 อย่าง ความต้องการอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด (The need to avoid pain) ซึ่งเป็นความต้องการทั่ว ๆ ไป ของมนุษย์และเป็นความต้องการเช่นเดียวกับสัตว์ทั้งหลาย ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการ จะบำบัดความหิว ความต้องการหลีกเลี่ยงความร้อนจัดหรือหนาวจัด และความเจ็บป่วย เป็นต้น ความต้องการอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการทางด้านจิตใจ (The need for psychological growth) ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะ เช่น ความต้องการที่จะค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด คือ ความต้องการด้านการกินคือยูติ ส่วนความต้องการด้านจิตใจเป็นความทะเยอทะยานที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง Herzberg ได้เสนอปัจจัยในการทำงาน 2 ปัจจัยอันจะมีผลต่อการทำงาน ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่ทำให้คนชอบและรักงานที่ทำ ซึ่งเป็นตัวจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Recognition)
3. ความท้าทายของงาน (Work Itself)
4. การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน โดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วก็จะก่อความไม่พอใจต่องาน ไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยอนามัย ได้แก่

1. นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)

3. รายได้ ( Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( Interpersonal Relation)
5. สถานที่ทำงาน ( Working Condition)
6. หลักประกันความมั่นคง ( Job Security)

สรุปได้ว่า คนมีความต้องการแตกต่างกันอยู่สองประเภท ที่ไม่ขึ้นแก่กันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องาน คนจะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ในทางกลับกันเมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน จะพูดถึงงานโดยตัวของมันเอง Herzberg เรียกความต้องการประเภทแรกว่าปัจจัยอนามัย เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่ทำให้เกิดขึ้น และเรียกความต้องการประเภทที่สองว่า ปัจจัยจูงใจ เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น Herzberg ได้สรุปว่า ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษาบุคคลเหมือนกับอนามัยรักษาเหงือกฟัน แต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น Herzberg เสนอแนะว่า หน่วยงานที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคล จะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ดี Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยอนามัยที่รักษาสุขลักษณะจิต นั้นเป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้เพราะการใช้เงิน หรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับการงาน หรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการขู่ หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำด้วยความจำเป็น ไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ดังนั้นจึงควรใช้ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ( Motivational Factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้น่าทำ โดยที่เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกว่าตนเองมีความหมาย ทำทายความสามารถ ทำแล้วได้พัฒนาตนเอง การจูงใจ มีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องหยิบยื่นความต้องการให้พนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี ในเรื่องนี้ ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530-140) ได้สรุปแนวคิดดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงการจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจ

ความต้องการพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจและทำงานได้ดี
1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	-มีรายได้ -ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ -ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง -ได้รับความก้าวหน้า -มีความมั่นคงในงานที่ทำ -มีความรู้สึกว่างานที่ทำแน่นอนมั่นคง
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	-มีความมั่นใจและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา -รู้สถานภาพของตนเอง -ได้รับการอนุมัติเห็นชอบด้วยหรือเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา -มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนเป็นเจ้าของ -ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	-ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี -มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนสร้างสรรค์หน่วยงานและสังคม -ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ
4. มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ	-รู้สึกว่าความสามารถของตนได้ถูกนำไปใช้ -มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน -ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ
5. ได้รับการยกย่อง	-รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติต่อในฐานะมนุษย์และได้รับการเคารพในศักดิ์ศรี ไม่ถูกกลบหลู่

ที่มา : ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร หน่วยศึกษานิเทศก์  
กรมการฝึกหัดครู

#### 1.4.2 ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ( Human Relations ) ของ Elton Mayo

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ( Human Relations ) ของ Elton Mayo (อ้างถึง พยอม วงศ์สารศรี, 2538:14-15 ) จัดได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เริ่มต้นศึกษาและอธิบายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการยอมรับจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ส่วนหนึ่งได้รับผลมาจากการทำการทดลองทางจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากในปี ค.ศ.1927 โดยศาสตราจารย์ Elton Mayo กับคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทดลองเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็นองค์ประกอบของการจัดการที่มีชื่อเรียกว่า Hawthorne Study ซึ่งการทดลองครั้งนี้ได้ทำขึ้นที่เมือง Hawthorne นครชิคาโก ระหว่างปี ค.ศ.1927-1932 ที่บริษัท Western Electric โดยใช้คนงานจำนวน 2,000 คน ชื่อโครงการทดลอง คือ Hawthorne Study ได้แบ่งการทดลองเป็น 5 วิธีการ คือ

1. การใช้ห้องปฏิบัติการ โดยให้ผู้ถูกทดลองอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น การเปลี่ยนแปลงของแสงสว่าง การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาทำงาน การเปลี่ยนผู้ควบคุมดูแลงาน
2. การใช้การทดสอบ การทดสอบใช้เวลาประมาณ 5 ปี เป็นการสร้างสถานการณ์ต่าง ๆ ขึ้น เพื่อทดสอบผลของการทำงาน ทดสอบความเหนื่อยล้าของการทำงาน ทดสอบช่วงเวลาในการพักผ่อน
3. การใช้โปรแกรมการสัมภาษณ์ เน้นการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ถูกทดลองไม่รู้ตัว เป็นการศึกษาดังชีวิตการทำงาน ทักษะคนที่พนักงานมีต่อผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน
4. การใช้การสังเกต เป็นการทดลองโดยการใช้การสังเกตสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ถูกทดลอง
5. การให้คำปรึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกทดลองซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทได้มีโอกาสพูดคุย ระบายปัญหาที่ประสบจากการทำงาน รวมทั้งการวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

จากการเปลี่ยนแปลงสภาพการทดลอง โดยใช้วิธีการหลายแบบดังกล่าว พบว่า ในการเปลี่ยนแปลงใหญ่ ๆ มีผลทำให้ผลผลิตของบริษัทเพิ่มขึ้นอย่างมาก หลังจากทดลอง นักวิจัยได้ให้ผู้ถูกทดลองกลับไปทำงานในสถานการณ์เดิมเหมือนกับคนงานอื่น ๆ สิ่งที่สร้างความประหลาดใจให้กับนักวิจัย คือ ผลผลิตกลับเพิ่มขึ้นสู่ระดับสูงกว่าสภาพการทำงานในห้องทดลองที่ดีที่สุดที่ได้ทดลองมา

การวิจัยนี้ได้เกิดสมมติฐานขึ้นใหม่ว่า การจงใจให้ทำงาน ผลผลิต และคุณภาพการทำงานจะมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และผลผลิตที่เพิ่มขึ้นของคน การทดลองนี้ได้ยืนยันว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังสรุปได้ดังนี้

1. เงินมิใช่เป็นสิ่งล่อใจแต่เพียงอย่างเดียวที่จะจูงใจให้คนตั้งหน้าตั้งตาทำงานอย่างเต็มที่
2. คนงานมักจะร่วมกันกำหนดเงื่อนไขปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และกำหนดมาตรฐานการทำงาน แทนที่จะคอยรับคำสั่งจากเบื้องบนอย่างเดียว
3. อิทธิพลของกลุ่มมีนัยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ จากผลการศึกษาและข้อสรุปข้างต้น พบว่า คนมิได้ต้องการปัจจัยทางเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่มีความต้องการมากมายโดยเฉพาะทางด้านจิตใจ อาจกล่าวได้ว่า การดำเนินชีวิตของคนในองค์การต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีมนุษยสัมพันธ์ของคนในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่จะทำให้ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีผลผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งจะตอบสนองวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายได้ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การในที่สุด

## 2. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

### 2.1 โครงสร้าง อำนาจหน้าที่

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 เทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวและกฎหมายอื่น ๆ ได้ เทศบาลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่เทศบาลตำบล (ท้องถิ่นที่มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้น โดยกำหนดชื่อและเขตเทศบาลไว้ชัดเจน) เทศบาลเมือง (ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีราษฎร 10,000 คนขึ้นไป และมีรายได้พอปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะท้องถิ่นเป็นเทศบาลเมือง โดยกำหนดชื่อและระบุเขตไว้ชัดเจน) เทศบาลนคร (ท้องถิ่นที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะท้องถิ่นเป็นเทศบาลนคร พร้อมกำหนดชื่อและระบุเขตไว้ชัดเจน)

การจัดตั้ง การเปลี่ยนชื่อเทศบาล การเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล การเปลี่ยนแปลงฐานะ และการยุบเลิกเทศบาล จะต้องกระทำเป็นพระราชกฤษฎีกาเท่านั้น

องค์การเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตเทศบาล

สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน กรณีเป็นเทศบาลตำบล จำนวน 18 คน กรณีเป็นเทศบาลเมือง และจำนวน 24 คน กรณีเป็นเทศบาลนคร โดยสมาชิกสภาเทศบาล ถือเป็นผู้แทนของปวงชนในเขตเทศบาล ให้มีประธานสภาเทศบาล จำนวน 1 คน และรองประธานสภาเทศบาล จำนวน 1 คน ทำหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล สรุปได้ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงใน สมบูรณ์ ,2545 :1-15)

1. อำนาจในการตราเทศบัญญัติ สภาเทศบาลสามารถตราเทศบัญญัติขึ้นได้ โดยจะต้องไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย และมีเงื่อนไขว่าจะต้องเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาล หรือมีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจเทศบาลตราเทศบัญญัติ

2. อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร เพื่อให้ฝ่ายบริหารได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน และนโยบายที่กำหนดไว้ สมาชิกสภาเทศบาล มีสิทธิตั้งกระทู้ถาม ในข้อความใด ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ แต่ฝ่ายบริหารมีสิทธิจะตอบคำถามหรือไม่ก็ได้ และสภาเทศบาล จะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติร่างเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี ที่นายกเทศมนตรีเสนอมาให้พิจารณา

3. อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการของสภาเทศบาล ในสภาเทศบาล จะมีการเสนอแต่งตั้ง คณะกรรมการสามัญประจำสภา และคณะกรรมการวิสามัญ

นายกเทศมนตรี ได้มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาล กระทำโดยวิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ ทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลทั้งหมด

อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี สรุปได้ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติและนโยบาย

2. สั่ง อนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

3. แต่งตั้งและถอดถอน รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี (เทศบาลตำบลแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน , เทศบาล เมือง แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน, เทศบาลนครแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน )

4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลและกฎหมายอื่น การจัดหน่วยงานของเทศบาล

เทศบาลนอกจากจะมี สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี แล้วยังมีพนักงานเทศบาล ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำเทศบาล ภายใต้นโยบายของฝ่ายการเมือง ดังนี้ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

#### การแบ่งส่วนราชการของเทศบาล

กำหนดโครงสร้างเทศบาลออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาลดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล (มีฐานะเป็นกอง)
2. กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ได้แก่
  - 2.1 การคลัง
  - 2.2 การช่าง
  - 2.3 การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - 2.4 การศึกษา
  - 2.5 วิชาการและแผนงาน
  - 2.6 การประปา
  - 2.7 การแพทย์
  - 2.8 การช่างสุขาบาล
  - 2.9 สวัสดิการและสังคม

3. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

4. แขวง

ทั้งนี้ เทศบาลอาจประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการอื่นได้ตามความเหมาะสม และจำเป็นของเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล

สำหรับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีหน้าที่รับผิดชอบ ตามที่กำหนดในประกาศเทศบาล โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล การ แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักปลัดเทศบาล สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้ กำหนดเป็นประกาศเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ให้ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในไว้ในประกาศเทศบาลดังกล่าวด้วย

การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ของส่วนราชการที่จัดแบ่งภายในต้องเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบที่อยู่ภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ๆ

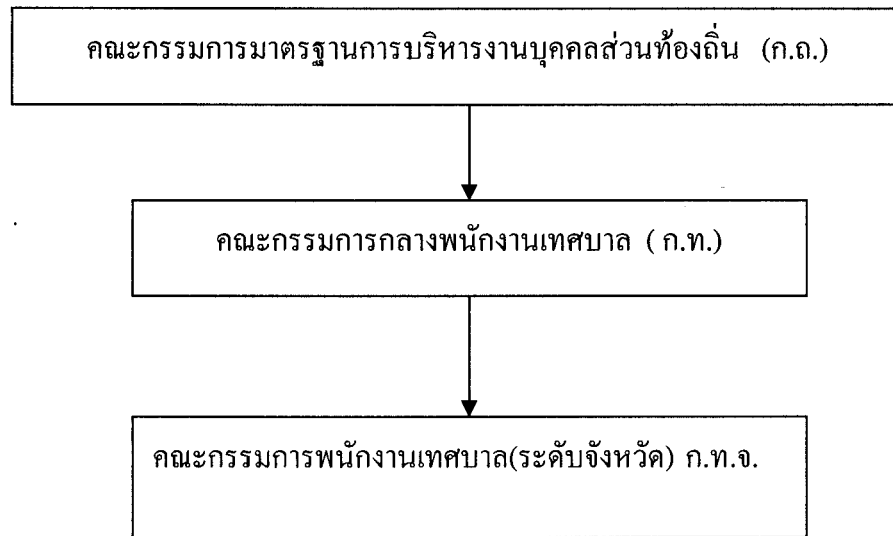
การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการให้เทศบาล พิจารณาเสนอความเห็นและพิจารณาอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ ให้สอดคล้องกันแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณ งาน และความจำเป็น ความเหมาะสม ตลอดจนทั้งอัตรากำลังของพนักงานของส่วนราชการ และ งบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของเทศบาลประกอบด้วย

## 2.2 การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

บุคคลที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ อยู่ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ๆ นั้นประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่ายด้วยกัน คือ (1) ฝ่ายการเมือง ได้แก่ผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตามวิถีทาง การเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี (2) ฝ่ายประจำ ได้แก่ผู้ที่เข้ามา ปฏิบัติงานประจำของเทศบาล ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” และ “ลูกจ้าง เทศบาล”

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (เทศบาล) มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของท้องถิ่น (เทศบาล) ได้ และมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้เทศบาลบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล โดยได้กำหนดให้มี คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ ดังแสดงใน แผนภาพที่ 2.1

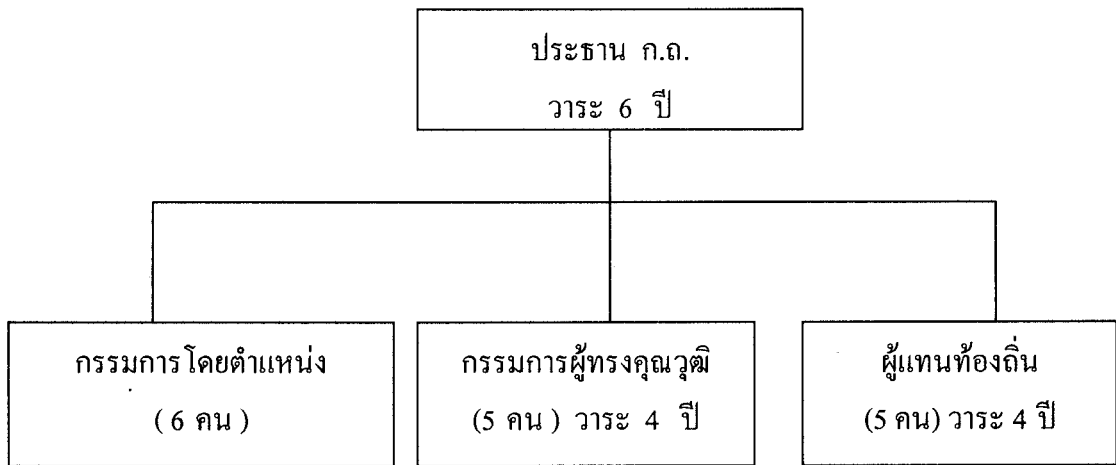




ภาพที่ 2.1 โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่มา : อรุณี กุลธรงค์ (2548) “รายงานประจำปี 2547 ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร นครปฐมการพิมพ์ หน้า 16

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ประกอบด้วย (1) ประธาน (2) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 6 คน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ (4) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา จำนวน 1 คน โดยให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ที่มา : อรุณี กุลณรงค์ (2548) “รายงานประจำปี 2547 ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน  
ท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร นครปฐมการพิมพ์  
หน้า 17

อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.  
2542 บัญญัติให้ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้ง และการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้ และการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทาง จะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจง ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

2. กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ

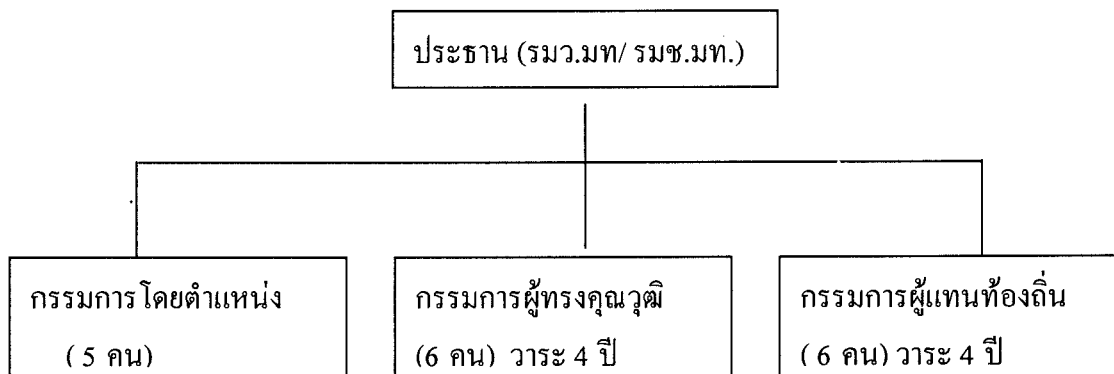
4. ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

5. ให้คำปรึกษาคำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ

7. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 หรือกฎหมายอื่น

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกอบด้วย (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน (2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (3) ผู้แทนเทศบาลจำนวน 6 คน (คัดเลือกจากนายกเทศมนตรี จำนวน 3 คน คัดเลือกจากปลัดเทศบาลจำนวน 3 คน) (4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ดังแสดงในแผนภาพ ที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

ที่มา : อรุณี กุลณรงค์ (2548) “รายงานประจำปี 2547 ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร นครปฐมการพิมพ์  
หน้า 22

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ  
เข้าไปเป็นคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

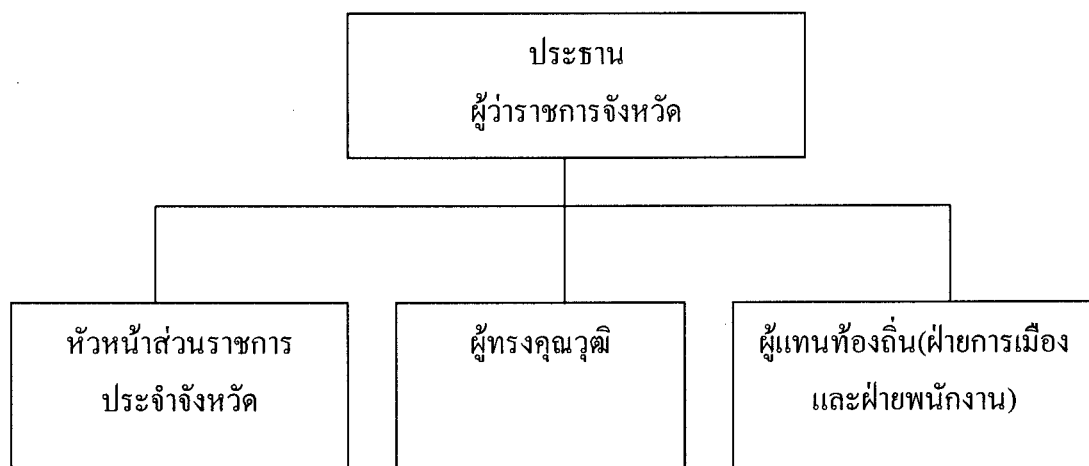
2. กำหนดมาตรฐานทั่วไปในเรื่องต่าง ๆ

3. ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงาน  
เทศบาล

4. กำกับดูแลแนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาล

5. ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
พ.ศ.2542 หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ประกอบด้วย (1) ผู้ว่าราชการจังหวัด  
เป็นประธาน (2) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด จำนวน 5 คน (3) ผู้แทนเทศบาล จำนวน 6 คน  
ประกอบด้วยประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัด 2 คน , นายกเทศมนตรีในเขตจังหวัด 2 คน , และ  
ปลัดเทศบาลในเขตจังหวัด 2 คน (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ( ก.ท.จ.)

ที่มา : อรุณี กุลณรงค์ (2548) “รายงานประจำปี 2547 ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน  
ท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร นครปฐมการพิมพ์  
หน้า 24

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนั้น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้

1. กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานเทศบาลในจังหวัดนั้น
  2. กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาล
  3. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
  4. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัด
  5. กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาลในจังหวัด
- ทั้งนี้ การดำเนินการตาม 1-5 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

### 3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุชา นวลไทย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ความเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก และด้านงานที่มีความหมายและท้าทาย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับรายได้และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างต้องการคือ

การปรับอัตราฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น การอบรมความรู้ทางด้านศิลปะป้องกันตัว การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และการวางระบบการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานที่ชัดเจน จากผลการศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานต้นสังกัดควรวางแผนการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการที่ทำงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 ให้มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบและมีความรู้ในองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่นำมาพัฒนางานของตนเองได้ เปิดโอกาสให้ข้าราชการระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ และผู้บังคับบัญชาควรที่จะได้มีการศึกษาผลการวิจัยเพื่อที่นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดต่อไป

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีอายุระหว่าง 41-50 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีทางสาขาวิชารัฐศาสตร์ และมีประสบการณ์ในการทำงานมีระยะเวลายาวนานพอสมควรคืออยู่ในช่วง 20 ปีขึ้นไป ซึ่งสถานภาพทางครอบครัว ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรส มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 5-6 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ของข้าราชการเหล่านี้ไม่สูงนัก แต่ระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมค่อนข้างสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น กับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

โสภณ งามขำ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านจังหวะชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน

กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า โดยรวมปัจจัยส่วนบุคคลด้านการไฟฟ้าในสังกัดที่ปฏิบัติงาน ด้านอัตราเงินเดือนมีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

นิตยาพร สาธร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ซึ่งได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่อิสระและท้าทายอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และการ ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล อัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้และกองทุน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วไลพร เจริญพร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านความปลอดภัย และ 5) ด้านสวัสดิการ พบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมากนัก คือ 1) ด้านสภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี 2) ด้านค่าตอบแทน พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัท ไทย

ไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 4) ด้านความปลอดภัย พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัยในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 5) ด้านสวัสดิการ พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ทั้งรายด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเพราะว่า พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การเข้ากันได้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาระหว่างกัน บุคลากรทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม รวมทั้งมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ทราบล่วงหน้า ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จิตรภาพ จันทกุล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมบุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพิจารณาจำแนกตามสายงานบังคับบัญชา ประเภทของพนักงาน สถานที่ปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนการปฏิบัติกรนั้นมีเพียง 7 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน ยกเว้นแต่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาคารชินวัตรทาวเวอร์ 1 ทาวเวอร์ 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานบริการสาขาในเขต



กรุงเทพมหานครมีเพียง 6 ด้าน เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

นาริรัตน์ สร้อยสกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรดตำรวจ พบว่า มีมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหากพิจารณาแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้น ในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าผลตอบแทนในระดับใดแค่ไหนจึงจะเพียงพอ เนื่องจากความต้องการของบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับย่อมแตกต่างกันไปตามสถานะทางสังคม อย่างไรก็ตามจากการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายประจำเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่ใช่ปัจจัย 4 แสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในระดับพื้นฐานแล้ว 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากกระบวนการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานยังขาดความชัดเจนไม่โปร่งใส 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับต่ำเนื่องจากสำนักงานจรดตำรวจเป็นหน่วยงานที่ได้ชื่อว่าเป็นกรูหรือสุสานของตำรวจเสมอมา ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือดำรงตำแหน่งในหน่วยงานดังกล่าว มักถูกมองว่าเป็นข้าราชการตำรวจที่มีปัญหา ทำให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานดังกล่าว ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พยายามหาหนทางในการโยกย้าย อีกทั้งระบบงานไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงาน ได้ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานในการแสวงหาความรู้ รูปแบบของงานมีลักษณะตายตัว ทำให้โอกาสในการใช้ทักษะด้านต่าง ๆ มีน้อย 5) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สามารถแสดงออกซึ่งความต้องการหรือเรียกร้องผลประโยชน์ที่ตนควรได้รับตามสิทธิ อีกทั้งมีกฎข้อบังคับเป็นกรอบในการปฏิบัติที่ชัดเจน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง 8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัย กรมข่าวทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัย กรมข่าวทหารอากาศ ส่วนมากมีอายุ 51 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการรับราชการส่วนมากอยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี ด้านที่พ่อกอาศัยส่วนมากมีที่พักอาศัย

เป็นของตนเอง ด้านรายได้ ส่วนมากมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต และบางส่วนยังมีเหลือเก็บ เพราะประชากร รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ ประกอบกับมีรายได้เสริมจากการค้าขาย และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ประชากรส่วนมากในกองรักษาความปลอดภัยมีระดับคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยมีதிய่อยของชีวิตที่อยู่ระดับมาตรฐาน ได้แก่ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านที่อยู่อาศัย มิติด้านสภาพเศรษฐกิจ ส่วนมีதிய่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่อยู่ระดับมาตรฐาน ได้แก่ มิติด้านความมั่นคง มิติด้านความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ มิติด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต และมิติด้านความเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า อายุ การศึกษา รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะจากประชากร เพื่อ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ให้มีการควบคุมอาหารให้มีความสะอาดถูก สุขอนามัย และมีการตรวจสุขภาพทุก ๆ ปี เพิ่มเงินค่าทำกรนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) เพิ่มรถ รับส่งข้าราชการ และจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็น การพัฒนาทั้งด้านคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับ ข้าราชการและลูกจ้าง กองรักษาความปลอดภัย กรมข่าวทหารอากาศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของทางราชการต่อไป

ปัทมา อ่อนไสว (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลาง โดยพนักงานมีการรับรู้คุณภาพ ชีวิตการทำงานสูงสุดคือมิติด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่วนการ รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำสุดคือ มิติด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารระดับต้น ส่วนใหญ่แล้ว พนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ในเรื่องของการศึกษาเปรียบเทียบระดับการ รับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านเพศเท่านั้นที่มี ผลต่อระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยเพศหญิงมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าเพศชาย ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตในการ ทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วน ใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีอยู่ 5 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านความสอดคล้องกับ กฎหมายรัฐธรรมนูญ 2) ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ 4) ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงในงาน และ 5) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับจากมีความสัมพันธ์มากที่สุดไปยังน้อยที่สุด

นอกจากนี้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งมีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย 2) ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยส่วนรวม

นฤตล มีเพียร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ที่ระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ที่ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 13 แห่ง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 13 แห่ง รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 412 คน โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อเทศบาลและจำนวนพนักงานเทศบาลสามัญในจังหวัดหนองบัวลำภู

รายชื่อเทศบาล	จำนวนพนักงานเทศบาลสามัญ
1.เทศบาลเมืองหนองบัวลำภู	86
2.เทศบาลตำบลนากลาง	50
3.เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	16
4.เทศบาลตำบลหัวนา	15
5.เทศบาลตำบลนามะเฟือง	18
6.เทศบาลตำบลกุดคู่	19
7.เทศบาลตำบลโนนสัง	85
8.เทศบาลตำบลจอมทอง	16

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อเทศบาล	จำนวนพนักงานเทศบาลสามัญ
9.เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา	22
10.เทศบาลตำบลบ้านโคก	21
11.เทศบาลตำบลนาเหล่า	19
12.เทศบาลตำบลกุดคินจี	20
13.เทศบาลตำบลนาคำไฮ	25
รวม	412

ที่มา : แผนอัตรากำลัง 3 ปี ( 2549-2551) ของเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ( Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษา ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามมุ่งเน้นด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น (ซี) สายงาน อายุราชการ รายได้ และ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนด ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ จากนั้น นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น (ซี) อายุราชการ รายได้ สายงาน รวมจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านจำนวน 9 ข้อ ดังนี้

แบบสอบถามด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 1,5,8,12,17

แบบสอบถามด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย  
คำถาม จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 2,6,9,10,19

แบบสอบถามด้านสิทธิของพนักงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 5 ข้อ ข้อที่  
3,11,13,14,15

แบบสอบถามด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 4 ข้อ  
ข้อที่ 4,7,16,18

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น  
4 ด้าน คือด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน  
ด้านสิทธิของพนักงาน และ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด  
จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิดตามรายละเอียดของข้อมูลทั่วไป  
แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้มาตราส่วนประเมินค่า  
(Rating Scale) กำหนด 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท์ ( R.A.Likert) กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ

มากที่สุด กำหนดค่าเท่ากับ 5

มาก กำหนดค่าเท่ากับ 4

ปานกลาง กำหนดค่าเท่ากับ 3

น้อย กำหนดค่าเท่ากับ 2

น้อยที่สุด กำหนดค่าเท่ากับ 1

เกณฑ์ในการกำหนดค่าความสำคัญของแบบสอบถาม มาจากการแปลผลข้อมูล  
จากค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจ โดยใช้เกณฑ์ตามช่วงของค่าเฉลี่ยที่กำหนด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึง มีค่าระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง มีค่าระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง มีค่าระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง มีค่าระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายถึง มีค่าระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด 4 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

## 2.2 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับร่าง เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการตรวจสอบขอ

คำแนะนำ ประกอบด้วย นายประพล พลเยี่ยม ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง เทศบาลตำบลบ้านโคก

วุฒิกการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) นายมนตรี สุริยะสิงห์ ตำแหน่งประธานสภาเทศบาลเมืองหนองบัวลำภู วุฒิกการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้ง เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2.4 นำแบบสอบถามฉบับจริงไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเทศบาลในจังหวัดอื่น ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนวิเคราะห์หาความเที่ยง

2.5 นำแบบสอบถามฉบับจริง ไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา

2.6 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความเที่ยงของแบบสอบถาม ไปทดสอบกับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา โดยการหาความสัมพันธ์ภายใน ใช้สูตร Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมทั้งฉบับ และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .909

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร เป้าหมายในการศึกษา

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนน และนำผลคะแนนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนวิธีการดังนี้

วิเคราะห์ทางสถิติจากการประมวลผลแบบสอบถาม โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation ) และใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ F – test ที่จะนำไปสู่การได้คำตอบในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One -Way Analysis of Variance ) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ ระดับ .05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู และเพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางและคำอธิบาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รวม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
3. ด้านสิทธิของพนักงาน
4. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ตอนที่ 3 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน  
จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				แปลผล	
	ชาย		หญิง			
	จำนวน 199 คน ร้อยละ 48.3		จำนวน 213 คน ร้อยละ 51.7		ชาย	หญิง
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.23	0.62	3.27	0.74	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.73	0.78	2.89	0.65	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านสิทธิของพนักงาน	2.96	0.71	3.16	0.76	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.81	0.61	2.84	0.51	ปานกลาง	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.93	0.68	3.04	0.66	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเพศหญิง จากลำดับมากไปหาลำดับน้อย ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 2.89 และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.84 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของเพศชาย เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.23 ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 2.96 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.81 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 2.73 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบเพศชายและเพศหญิง ปรากฏว่าเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.04 ส่วนเพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.93

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน  
จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ									
	น้อยกว่า 25 ปี		25-34 ปี		35-44 ปี		45-54 ปี		55 ปีขึ้นไป	
	จำนวน 38 คน		จำนวน 228 คน		จำนวน 114 คน		จำนวน 27 คน		จำนวน 5 คน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.43	0.59	3.21	0.64	3.42	0.78	2.77	0.50	2.84	0.08
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.87	0.70	2.82	0.69	2.85	0.78	2.64	0.68	2.12	0.17
ด้านสิทธิของพนักงาน	3.01	0.62	3.09	0.70	3.10	0.86	2.76	0.71	2.96	0.35
ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.78	0.51	2.87	0.54	2.83	0.60	2.58	0.55	2.70	0.67
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.02	0.60	2.99	0.64	3.05	0.75	2.68	0.61	2.65	0.31

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 -34 ปี จำนวน 228 คน และกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยสุด คือกลุ่มอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่มีอายุ ระหว่าง 35 – 44 ปี จำนวน 114 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอายุกลุ่มอื่น และ กลุ่มอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ กลุ่มอายุ 45 – 54 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด กลุ่มอายุที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ด้านสิทธิของพนักงาน กลุ่มอายุ 35-44 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด กลุ่มอายุ 45-54 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว กลุ่มอายุ 25-34 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และกลุ่มอายุ 45-54 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	จำนวน 120 คน		จำนวน 252 คน		จำนวน 40 คน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	3.22	0.73	3.30	0.68	3.07	0.55
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	2.76	0.70	2.87	0.74	2.61	0.59
ด้านสิทธิของพนักงาน	2.91	0.64	3.18	0.79	2.78	0.58
ด้านเวลาทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	2.66	0.55	2.90	0.54	2.84	0.60
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	2.88	0.65	3.06	0.68	2.82	0.58

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 252 คน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนที่น้อยที่สุด จำนวน 40 คน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษากลุ่มอื่น และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมค่าที่สุด และเมื่อแยกพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานราย ด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำสุดตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่ากลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำสุดตามลำดับ ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่ากลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำสุดตามลำดับ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่ากลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มี การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน  
จำแนกตามระดับชั้น (ซี)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับชั้น (ซี)							
	ระดับชั้น 1-2		ระดับชั้น 3-4		ระดับชั้น 5-6		ระดับชั้น 7 ขึ้นไป	
	จำนวน 152 คน		จำนวน 153 คน		จำนวน 90 คน		จำนวน 17 คน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.26	0.73	3.34	0.67	3.14	0.65	3.05	0.48
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	2.85	0.69	2.92	0.59	2.60	0.89	2.62	0.72
ด้านสิทธิของพนักงาน	3.09	0.71	3.10	0.73	2.98	0.80	2.85	0.76
ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.78	0.46	2.92	0.57	2.78	0.59	2.71	0.94
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	2.99	0.64	3.07	0.64	2.87	0.73	2.81	0.73

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ระดับชั้น 3-4 มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 153 คน ระดับชั้น 7 ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 17 คน ระดับชั้น 3-4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงที่สุด ส่วนระดับชั้น 7 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับชั้น 3-4 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ระดับชั้น 1-2 ระดับชั้น 5-6 และระดับชั้น 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระดับชั้น 3-4 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ระดับชั้น 1-2 ระดับชั้น 7 ขึ้นไป และระดับชั้น 5-6 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านสิทธิของพนักงาน ระดับชั้น 3-4 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ระดับชั้น 1-2 ระดับชั้น 5-6 และระดับชั้น 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ระดับชั้น 3-4 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ระดับชั้น 1-2 ระดับชั้น 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และระดับชั้น 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับชั้น 3-4 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ระดับชั้น 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน  
จำแนกตามสายงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สายงาน					
	ปฏิบัติ		บริหาร		แปลผล	
	จำนวน 367 คน		จำนวน 45 คน		ปฏิบัติ	บริหาร
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.24	0.68	3.39	0.75	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.82	0.66	2.76	1.06	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านสิทธิของพนักงาน	3.05	0.71	3.12	0.98	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.84	0.56	2.76	0.52	ปานกลาง	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2.99	0.66	3.01	0.83	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู สายงานปฏิบัติ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 367 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สายงานบริหาร มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 45 คน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สายงานบริหารมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสายงานปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สายงานปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสายงานบริหาร ด้านสิทธิของพนักงาน สายงานบริหารมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสายงานปฏิบัติ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว สายงานปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสายงานบริหาร และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว สายงานปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสายงานบริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม สายงานบริหารมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสายงานปฏิบัติ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน  
จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุราชการ							
	ต่ำกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน 262 คน		จำนวน 57 คน		จำนวน 63 คน		จำนวน 30 คน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.32	0.71	3.17	0.64	3.15	0.56	3.06	0.69
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	2.88	0.68	2.85	0.77	2.49	0.55	2.77	1.01
ด้านสิทธิของพนักงาน	3.12	0.76	3.11	0.63	2.73	0.59	3.15	0.91
ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.87	0.50	2.77	0.52	2.78	0.76	2.65	0.54
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	3.05	0.67	2.98	0.64	2.79	0.62	2.91	0.79

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อายุราชการต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 262 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุราชการมากกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 30 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และกลุ่มอายุราชการ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และกลุ่มอายุราชการ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่า กลุ่มอายุราชการ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และกลุ่มอายุราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และกลุ่มอายุราชการ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และกลุ่มอายุราชการ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน  
จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้							
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000-19,999 บาท		20,000-29,999 บาท		มากกว่า 30,000 บาท	
	จำนวน 272 คน		จำนวน 110 คน		จำนวน 29 คน		จำนวน 1 คน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.34	0.70	3.17	0.67	2.80	0.28	3.00	-
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	2.87	0.67	2.77	0.83	2.46	0.60	1.80	-
ด้านสิทธิของพนักงาน	3.13	0.73	2.97	0.79	2.79	0.60	2.40	-
ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.89	0.52	2.73	0.63	2.67	0.49	1.50	-
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	3.06	0.66	2.91	0.73	2.68	0.50	2.18	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 272 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 1 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด กลุ่มรายได้ 20,000-29,999 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด กลุ่มรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านสิทธิของพนักงาน กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด กลุ่มรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด กลุ่มรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด กลุ่มรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น (ซี) สายงาน อายุราชการ และรายได้

การจำแนก	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	199	48.3
	หญิง	213	51.7
	รวม	412	100.0
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	38	9.2
	25-34 ปี	228	55.3
	35-44 ปี	114	27.7
	45-54 ปี	27	6.6
	55 ปีขึ้นไป	5	1.2
	รวม	412	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	120	29.1
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	252	61.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	40	9.7
	รวม	412	100.0
ระดับชั้น (ซี)	ระดับชั้น 1-2	152	36.9
	ระดับชั้น 3-4	153	37.1
	ระดับชั้น 5-6	90	21.8
	ระดับชั้น 7 ขึ้นไป	17	4.1
	รวม	412	100.0
สายงาน	ปฏิบัติ	367	89.1
	บริหาร	45	10.9
	รวม	412	100.0
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	262	63.6
	6-10 ปี	57	13.8
	11-20 ปี	63	15.3
	มากกว่า 20 ปี	30	7.3
	รวม	412	100.0
รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	272	66.0
	10,000-19,999 บาท	110	26.7
	20,000-29,999 บาท	29	7.0
	มากกว่า 30,000 บาท	1	0.2
	รวม	412	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 เป็นเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 อายุระหว่าง 45-54 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 อายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ระดับชั้น (ซี) ระดับชั้น 3-4 มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือระดับชั้น 1-2 จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 ระดับชั้น 5-6 จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และระดับ 7 ขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 สายงานส่วนใหญ่ เป็นสายงานปฏิบัติ จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 89.1 รองลงมาเป็นสายงานบริหาร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 อายุราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 มากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือมีรายได้ 10,000-19,999 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีรายได้ 20,000-29,999 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ	92 (21.9)	125 (29.8)	171 (40.7)	24 (5.7)	0 (0)	3.69	.88	มาก
5.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	21 (5.0)	119 (28.3)	206 (49.0)	53 (12.6)	13 (3.1)	3.20	.84	ปานกลาง
8.ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น	34 (8.1)	81 (19.3)	210 (50.0)	80 (19.0)	7 (1.7)	3.13	.87	ปานกลาง
12.ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	6 (1.4)	72 (17.1)	228 (54.3)	77 (18.3)	29 (6.9)	3.12	.82	ปานกลาง
17.ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	35 (8.3)	75 (17.9)	194 (46.2)	101 (24.0)	7 (1.7)	3.07	.91	ปานกลาง
						รวมเฉลี่ย 3.25	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า คำถามข้อที่ 1 พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นว่า ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)				
2.เกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในแต่ละปีทำให้ท่านมี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น	23 (5.5)	92 (21.9)	156 (37.1)	129 (30.7)	12 (2.9)	2.96	.93	ปานกลาง	
6.ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการ มอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถมากขึ้นมีความ รับผิดชอบมากขึ้น	9 (2.1)	21 (5.0)	150 (35.7)	203 (48.3)	29 (6.9)	2.46	.79	น้อย	
9.การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง พนักงานในหน่วยงานของท่าน เป็นไปได้โดยยึดถือความสามารถใน การทำงานเป็นเกณฑ์	63 (15.0)	58 (13.8)	168 (40.8)	92 (21.9)	31 (7.4)	3.07	1.12	ปานกลาง	
10.การทำงานทำให้มีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุด มุ่งหมายของท่าน	17 (4.0)	72 (17.1)	150 (36.4)	154 (36.7)	19 (4.5)	2.79	.92	ปานกลาง	
19.ในหน่วยงานของท่านมี ตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ท่าน ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ตามลำดับ	28 (6.7)	31 (7.4)	209 (50.7)	105 (25.0)	39 (9.3)	2.77	.96	ปานกลาง	
						รวมเฉลี่ย	2.81	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่  
ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 แต่ผลการวิจัยมีข้อสังเกตพบว่า คำถามข้อที่ 6 พนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นว่า โอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้  
ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
3. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	32 (7.6)	69 (16.4)	169 (40.2)	118 (28.1)	24 (5.7)	2.92	.99	ปานกลาง
11. ผู้บริหารรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของ เสียงส่วนมาก	52 (12.4)	62 (14.8)	140 (33.3)	140 (33.3)	18 (4.3)	2.98	1.08	ปานกลาง
13. เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงใน เรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	31 (7.4)	42 (10.0)	165 (39.3)	137 (32.6)	37 (8.8)	2.74	1.01	ปานกลาง
14. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างอิสระ	53 (12.6)	70 (16.7)	157 (37.4)	106 (25.2)	26 (6.2)	3.04	1.09	ปานกลาง
15. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรง กับความสามารถและอยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบ	75 (17.9)	139 (33.1)	166 (39.5)	30 (7.1)	2 (0.5)	3.62	.88	มาก
						รวมเฉลี่ย 3.06	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า คำถามข้อที่ 15 พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นว่า มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
4.ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับ ครอบครัว และมีมิตรสหายเพียงพอ	16 (3.8)	54 (12.9)	245 (58.3)	65 (15.5)	32 (7.6)	2.90	.86	ปานกลาง
7.ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	12 (2.9)	41 (9.8)	240 (57.1)	115 (27.4)	4 (1.0)	2.86	.71	ปานกลาง
16.การทำงานไม่ทำให้ท่านมี ปัญหาในการแบ่งเวลาให้กับ ครอบครัว	14 (3.3)	53 (12.6)	219 (52.1)	106 (25.2)	20 (4.8)	2.84	.83	ปานกลาง
18.ท่านพอใจกับการใช้เวลาใน การทำงาน ครอบครัว สังคม และ เวลาส่วนตัว	11 (2.6)	25 (6.0)	226 (53.8)	135 (32.1)	15 (3.6)	2.71	.74	ปานกลาง
						รวมเฉลี่ย 2.83	.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นว่า มีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว และมีมิตรสหายเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 อยู่ในระดับปานกลาง มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 อยู่ในระดับปานกลาง การทำงานไม่ทำให้มีปัญหาในการแบ่งเวลาให้กับครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 อยู่ในระดับปานกลาง พอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครั้ว สังคม และเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู  
เป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเป็นจริง
1.ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	.69	ปานกลาง
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.81	.72	ปานกลาง
3.ด้านสิทธิของพนักงาน	3.06	.74	ปานกลาง
4.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.83	.56	ปานกลาง
รวม	2.99	.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ย 2.99 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มประชากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 อยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 3 ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมุติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเป็นจริง
1.ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	.69	ปานกลาง
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.81	.72	ปานกลาง
3.ด้านสิทธิของพนักงาน	3.06	.74	ปานกลาง
4.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.83	.56	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.99	.56	ปานกลาง

จากตาราง ที่ 4.14 พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.25 รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.06 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.83 และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 2.81 และมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 2.99 จัดอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1

สมมุติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูจำแนกแต่ละเทศบาล รายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่4.15



ตารางที่ 4.15 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามเทศบาลแต่ละเทศบาล

เทศบาล	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		$\bar{X}$	S.D.
1.เทศบาลเมืองหนองบัวลำภู	86	3.00	0.59
2.เทศบาลตำบลนากลาง	50	2.90	0.63
3.เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	16	3.11	0.41
4.เทศบาลตำบลหัวนา	15	2.85	0.53
5.เทศบาลตำบลนามะเฟือง	18	3.08	0.49
6.เทศบาลตำบลกุดคู่	19	3.10	0.40
7.เทศบาลตำบลโนนสัง	85	3.00	0.55
8.เทศบาลตำบลจอมทอง	16	2.87	0.51
9.เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา	22	2.89	0.68
10.เทศบาลตำบลบ้านโคก	21	2.98	0.72
11.เทศบาลตำบลนาเหล่า	19	2.86	0.48
12.เทศบาลตำบลกุดคินจี่	20	3.15	0.56
13.เทศบาลตำบลนาคำไฮ	25	3.09	0.46
รวม	412	2.99	0.56

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one – way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (  $F = .73$  ,  $df=12,399$  ,  $Sig=.71$  ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เปรียบเทียบแต่ละเทศบาล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.841	12	.237	.733	.719
Within Groups	128.813	399	.323		
Total	131.653	411			

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ปรากฏผลตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	80	19.4
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	332	80.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจากตารางที่ 4.17 พบว่าจำนวนพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 412 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 80.6

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีรายละเอียดแสดงเป็นค่าความถี่จำแนกเป็นข้อๆ ปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความถี่ของจำนวนที่ตอบ
ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มขึ้น	15
ควรมีการวางระบบการพิจารณาความดีความชอบ และพิจารณาผลตอบแทนพิเศษ (เงิน โบนัส) ให้ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้	37
ผู้บริหารควรมีจริยธรรมทางการเมืองมากกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ และควรคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการบริหารงานเทศบาล	28

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากตารางที่ 4.18 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ควรมีการวางระบบการพิจารณาความดีความชอบ และพิจารณาผลตอบแทนพิเศษ (เงิน โบนัส) ให้ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ (ความถี่ = 37)

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารควรมีจริยธรรมทางการเมืองมากกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ และควรคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการบริหารงานเทศบาล (ความถี่ = 28)

ลำดับที่ 3 ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มขึ้น (ความถี่ = 15)

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลแต่ละแห่งในจังหวัดหนองบัวลำภูและเพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น (ซี) สายงาน อายุราชการ รายได้ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 19 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านเวลาทำงาน กับชีวิตส่วนตัว และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร จำนวน 412 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 412 คน จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 55.3 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ร้อยละ 61.2 อยู่ในระดับตำแหน่ง ซี 3-4 ร้อยละ 37.1 สายปฏิบัติ ร้อยละ 89.1 อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 63.6 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 66.0

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 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

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกแต่ละเทศบาล พบว่า เทศบาลตำบลกุดคินจี่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เทศบาลตำบลกุดคู ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 เทศบาลตำบลนาคำไฮ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เทศบาลตำบลนามะเฟือง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เทศบาลตำบลโนนสัง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เทศบาลเมืองหนองบัวลำภู ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เทศบาลตำบลบ้านโคก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 เทศบาลตำบลนากลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 เทศบาลตำบลจอมทอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เทศบาลตำบลนาเหล่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และเทศบาลตำบลห้วยนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ในครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ได้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อนุชา นวลไทย (2548) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เขต 8 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ นวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2546) ได้ทำการศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเซส จำกัด พบว่าที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง รัตติยา สุขจิตกุลชัย (2546) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทไทยคิควา อินคัสทรีส์ จำกัด พบว่าคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ จิตราพร จันทร์กุล (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเฉพาะของบริษัทแอดวานซ์อิน โพรเซอรัวส์จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์อิน โพรเซอรัวส์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ นารีรัตน์ ศรีออยผล (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ พบว่ามีมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยแตกต่างจากงานวิจัยของ โสภณ งามจำ (2547) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง จากงานวิจัยของนิตยาพร สาทร (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะซึ่งได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย คุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัย (two – Factor Theory) ของ Herzberg และ แนวคิดของ Maslow กล่าวคือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีความต้องการพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ความต้องการอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐาน เสื้อผ้า ความหิว ความเจ็บปวด ซึ่งได้รับการบำบัด และเพียงพอในการดำรงชีวิต ส่วนความต้องการอีกอย่างหนึ่งคือ ความต้องการทางด้านจิตใจ (The need for psychological growth) ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะ เป็นความต้องการประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีความทะเยอทะยานที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการอย่างหลังนี้ พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร และยังคงการอยู่ จากผลการวิจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ตาม ปัจจัยในการทำงานสองปัจจัย ของ Herzberg ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นตัวจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความท้าทายของงาน การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน โดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วก็จะก่อความไม่

พอใจต่องาน ได้แก่ นโยบายของผู้บริหาร และการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน หลักประกันความมั่นคง จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ปัจจัยเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสรุปผลจากแบบสอบถามในหัวข้อเสนอแนะนั้น พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ต้องการที่จะให้มีการเพิ่มรายได้ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน และให้เหตุผลว่า ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน และผลการวิจัยยัง สอดคล้องกับแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ของ Elton Mayo ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผล หรือ ความสำเร็จของงาน พนักงาน เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มิได้ต้องการปัจจัยทางเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่มีความต้องการ มากมายโดยเฉพาะทางด้านจิตใจ การดำเนินชีวิตของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ใน สำนักงานต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ได้แก่ ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ต้องการให้เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน เป็นต้น

ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานเทศบาลในจังหวัด หนองบัวลำภู มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผลตอบแทนที่เป็นฐานเงินเดือนที่เหมือนกับข้าราชการประเภท อื่น ๆ เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ เป็นต้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบ ระหว่าง พนักงานเทศบาล กับข้าราชการประเภทอื่น ๆ นับว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ตาม แนวความคิดของ Richard E. Walton ในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจาก เปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือ เปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน จากผลการวิจัย ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมนั้น ประชากรมีความต้องการให้เพิ่มค่าตอบแทนให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุชา นวลไทย (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 พบว่า ด้าน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2546) ได้ ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ : ศึกษา

กรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ ศรีอยสกุล (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ พบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และยังมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องในเรื่องค่าตอบแทน ดังงานวิจัยของ จิตรพร จันทรวงศ์ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทแคว้นอิน โพรเซอริวิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนงานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณี : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนมากจะอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าผลตอบแทนในระดับใด แค่ไหนจึงจะเพียงพอ เนื่องจากความต้องการของบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับย่อมแตกต่างกันไปตามสถานะทางสังคม

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถน้อยซึ่งดูจากผลการตอบคำถามข้อ 16 มีจำนวนพนักงานเทศบาลตอบน้อย มีจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และยังสอดคล้องกับการตอบคำถามข้อเสนอแนะเรื่องระบบการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานยังขาดความชัดเจน ไม่โปร่งใส และยังไม่คำนึงถึงระบบพรรคพวก ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา นวลไทย (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ นาริรัตน์ ศรีอยสกุล (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ พบว่า ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวิจัยที่แตกต่าง มีงานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณี : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก



ด้านสิทธิของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เลือกรูปวิธีปฏิบัติงานอย่างมีอิสระไม่มากนัก ซึ่งดูจากผลการตอบแบบสอบถาม ส่วนมากจะตอบระดับความเป็นจริง น้อยและปานกลาง แต่พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีสิทธิพิเศษงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ จากผลการตอบแบบสอบถามข้อ 15 มีจำนวนผู้ตอบระดับความเป็นจริง มากที่สุด จำนวน 75 คน มาก จำนวน 139 คน และปานกลาง จำนวน 166 คน ผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา นวลไทย (2548) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่อิสระและท้าทาย อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณี : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนใหญ่ มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี เป็นสายงานปฏิบัติ ระดับชั้น (ซี) 1-4 และดูจากผลการตอบคำถามด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนมากตอบค่าระดับความเป็นจริง ระดับปานกลาง รองลงมา ระดับน้อย ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา นวลไทย (2548) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจากงานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณี : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ด้านความสมดุลในชีวิตและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนใหญ่พอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับ อาทิเช่น ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิทธิของพนักงาน และเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว หากพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

3.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีระดับขั้น 1-2 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายมากกว่ารายรับ ซึ่งต้องการให้รัฐบาลปรับฐานอัตราเงินเดือนให้สูงกว่าปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ต้องการให้ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่านี้ และควรพิจารณาความดีความชอบ ตามระบบคุณธรรม ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ คำนึงถึงพวกพ้องของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องของคุณธรรม ควรวางระบบการประเมินผลงานเพื่อให้พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงออกทางความคิดเห็น และทางการปฏิบัติมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาอีกทางหนึ่งด้วย และช่วยเพิ่มความท้าทายในการทำงาน ทำให้พนักงานเทศบาลฯ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าเดิม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนมากที่สุด

3.1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีการวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน และควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีตารางทำงาน ไม่เบียดบังเวลานอกเวลาราชการ และการจัดตารางเวรยาม ควรตรวจสอบวัน เวลาให้ตรงกับที่พนักงานเทศบาลไม่มีกิจธุระ หรือไม่ก็เปิดโอกาสให้สับเปลี่ยนเวรยามได้สะดวก และง่ายต่อการสับเปลี่ยน มีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ลดสายบังคับบัญชาให้มีอำนาจอนุมัติเวรยามลงมา ที่หัวหน้างาน

3.1.5 คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ควรให้ความสำคัญและคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ซึ่งจากโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลไว้ชัดเจน ซึ่งต่างจากการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานเทศบาล กำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย เป็นต้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดอื่น หรือในระดับประเทศ เพื่อที่จะได้ทราบว่าพนักงานเทศบาลในจังหวัดอื่น หรือระดับประเทศ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร

3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบและความต้องการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3.2.3 ควรมีการศึกษาเจาะลึกในแต่ละด้าน หรือต่อยอดจากการศึกษาครั้งนี้ โดยเฉพาะในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาเสนอแนะเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา หรือสร้างแบบประเมินผลเฉพาะใช้สำหรับนักวิชาการ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้เกิดความโปร่งใสยุติธรรม

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- จิตรราพร จันทรกุล (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร " วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- เจษฎา ธรรมป็นติพงศ์ (2544) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 จังหวัดนครปฐม " วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชาญชัย จันท์แจ่ม (2542) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัย กรมข่าวอากาศ" สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก
- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548) *ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- ชวงค์ ฉายะบุตร (2539) *การปกครองท้องถิ่นไทย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง
- เขาวี โรจนแสง (2545) "แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ* สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) "การพัฒนาองค์การ" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ* สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัย
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540) *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธีรศักดิ์ กุศลานนท์ (2545) "การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัด  
ลำพูน" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นิตยาพร สาทร (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นารีรัตน์ ศรีอัยสกุล (2544) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสำนักงานจร  
ตำรวจ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง
- นันทนา ธรรมบุศย์ (2543) "จิตวิทยาการทำงาน: พัฒนาคคน พัฒนางาน" *วารสารวิชาการ*  
(มีนาคม): 44-49
- นฤคธ มีเพียร (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบิน  
ไทย จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญเลิศ ไพรินทร์ (2533) "การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" *จตุสารพัฒนาข้าราชการ 25*  
(มกราคม-มีนาคม)
- บุญแสง ชีระภากร (2533) "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน" *จตุสารพัฒนาข้าราชการ 25*,  
(มกราคม-มีนาคม): 5-12
- ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตสุขภาพจิตของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์  
ไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปัทมา อ่อนไสว (2542) "การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)" ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปรัชญา เวสารัชช และ อภิสิทธิ์ พันธเสน (2540) *ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต กรุงเทพมหานคร*  
ภาพพิมพ์
- พยอม วงศ์สารศรี (2538) *องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สุภา*

- “พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496” ใน นายทองอาน พาไทสง *ประมวลกฎหมายและระเบียบ  
การปฏิบัติงานของท้องถิ่น* (2549) หน้า 143-155 กรุงเทพมหานคร
- ยศ นาคะเกศ (2545) "การปฏิรูประบบสภาพแวดล้อมในองค์กร" *วารสารนักบริหาร* (เมษายน –  
มิถุนายน): 15-18
- รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ (2543) "ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่อสุขภาพ" *วารสาร  
นักบริหาร* (ตุลาคม-ธันวาคม): 61-65
- รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน  
อุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทไทยคิกูวา อินดัสทรีส์จำกัด" วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530) *องค์กรและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์การศาสนา
- วไลพร เจริญพร (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับ  
ปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิ้ล เซอร์วิสเซส จำกัด" วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรรณารถ แสงมณี (2543) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง
- สนธิ์ บางยี่ขัน และจุฑารัตน์ บางยี่ขัน (2523) *การจัดองค์กรและการบริหาร* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สันติ บางอ้อ (2540) "การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน" *โปรดักทวิตี เวิลด์*  
(กรกฎาคม-สิงหาคม): 38-40
- สมบุญณ์ เดชสมบุญณ์สุข (2545) *ความรู้และหลักปฏิบัติงานเทศบาล* กรุงเทพมหานคร สุตรไพศาล
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร  
ไทยวัฒนาพานิช
- สมยศ นาวิการ (2533) *ทฤษฎีองค์กร* กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ
- สมหวัง โอซารส (2542) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ  
สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุทรินันท์ พรหมสุวรรณ (2543) "ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน"  
*วารสารนักบริหาร* (ตุลาคม - ธันวาคม):
- สุรสิทธิ์ วรวิจจร (2535) "เทศบาลไทยในทศวรรษหน้า ก้าวไปข้างหน้าแต่ยังไม่ถึงดวงดาว"  
*วารสารรัฐศาสตร* 18, (มกราคม-เมษายน): 74

- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- โสภณ งามขำ (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อนุชา นวลไทย (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อรุณี รักธรรม (2522) *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- อรุณี กุลณรงค์ (2548) "รายงานประจำปี 2547" ใน *รายงานประจำปี 2547 ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น* สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย หน้า 14-26
- อัมพร อุทังกร (2514) *การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี
- Arnold, H .J.and D.C. Feldman. (1986). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill,Inc.
- Delamotte, Y.and S. Takezawa. (1984). *Quality of Work Life in Imternationnal Perpective*. Switzerland: International Labor Organization.
- Douglas McGregor. (1960) *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Edward Gross. (1958) *Work and Socity*. New York: Thomasy : Crowell.
- Greenberg, J.R. and R.B. Baron . (1995). *Behavior in Organizations*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg F.,Mausmer, and D.B. Snyderman (1959) *The Motivaton to Work..* New York: John Wiley.
- Schermerhor. (1996) *Management : (5<sup>th</sup> ed)* : The United State of America. John Weley & Sons.
- Shrovan,Danul J. (1982) *Quality of work life : Perspective for business*. : United State of America Mass. addison Wesley .
- Stanby,S.E.. (1978) *Indic ators of Quality of Working life UNESCO Indicators of Environmental Quality and Quality of life* . Paris: UNESCO.
- UNESCO. (1981) *Quality of life :An Orientation to Population*. Bangkok: UNESCO



Walton, Richard E. (1973) *Quality of Working life:What is it ?*. Sloan Management Review: 11-21.

Walton, Richard E. (1975) "Criteria for Quality of Working Life" In *the Quality of Worklife*.

New York :Free Press. Vol. 1 Louis E.D.and A.B.Cherns, pp. 93-95.

## ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)**

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม**

1. นายประพล พลเยี่ยม      นักบริหารงานช่างเทศบาลตำบลบ้านโคก
2. นายมนตรี สุริยะสิงห์      ประธานสภาเทศบาลเมืองหนองบัวลำภู

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**

## เลขที่แบบสอบถาม

ID	1	2	3

## แบบสอบถาม

## เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู

คำชี้แจง แบบสอบถามแบบออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องเติมคำ ดังต่อไปนี้

1) เพศ

ชาย  หญิง

SEX 4

2) อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี  25 – 34 ปี

35 – 44 ปี  45 – 54 ปี

55 ปีขึ้นไป

AGE 5

EDUCATE

6

3) ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

LEVEL 7

4) ระดับชั้น (ซี)

ระดับชั้น 1-2

ระดับชั้น 3-4

ระดับชั้น 5-6

ระดับชั้น 7 ขึ้นไป

POSITION

8

5) สายงาน

สายปฏิบัติ

สายบริหาร

TIME 9

6) อายุราชการ

ต่ำกว่า 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

SARALY

10

7) รายได้ (เงินเดือนรวมถึงเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากเทศบาลในแต่ละเดือน)

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,000 – 19,999 บาท

20,000 – 29,999 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ						11 <input type="checkbox"/>
2. เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น						12 <input type="checkbox"/>
3. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน						13 <input type="checkbox"/>
4. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว และมิตรสหายเพียงพอ						14 <input type="checkbox"/>
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน						15 <input type="checkbox"/>
6. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น						16 <input type="checkbox"/>
7. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ						17 <input type="checkbox"/>
8. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น						18 <input type="checkbox"/>
9. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์						19 <input type="checkbox"/>

	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
10	การทำงานทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของ ท่าน						20 <input type="checkbox"/>
11	ผู้บริหารรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุง ตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก						21 <input type="checkbox"/>
12	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						22 <input type="checkbox"/>
13	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน						23 <input type="checkbox"/>
14	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธี ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ						24 <input type="checkbox"/>
15	ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ						25 <input type="checkbox"/>
16	การทำงานไม่ทำให้ท่านมีปัญหาในการ แบ่งเวลาให้กับครอบครัว						26 <input type="checkbox"/>
17	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ						27 <input type="checkbox"/>
18	ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว						28 <input type="checkbox"/>
19	ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่ พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูง กว่าได้ตามลำดับ						29 <input type="checkbox"/>



**ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในเรื่องต่อไปนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนอย่างไรบ้าง

.....  
.....

2.ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างไรบ้าง

.....  
.....

3.ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างไรบ้าง

.....  
.....

4.ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในงาน  
อย่างไรบ้าง

.....  
.....

5.ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว  
อย่างไรบ้าง

.....  
.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตอบ

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นางสาวลักขณา โยคะวิสัย
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	23 มกราคม 2517
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2540
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านโคก อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู
<b>ตำแหน่ง</b>	นักบริหารงานเทศบาล 6