

## คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี Work Life Quality of Municipality Officers in Tha Yang District, Phetchaburi Province

จินตนา เอิบอิม\*

Jintana Earbim

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 122 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ลักษณะการบริหารงาน การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .001 ทุกด้าน ดังนี้ การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และความท้าทายของงาน

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

\* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

### Abstract

This research aimed to study 1) Level of work life quality of Municipality Officers, Tayang District, Phetchaburi Province 2) the factors affecting work life quality had relationship with work life quality of Municipality Officers, Tayang District, Phetchaburi Province. The Samples were 122 person from municipality officers in Tayang Sub-District, Nongchok Sub-District, Talaeng Sub-District and Tamairoug Sub-District, Tayang District, Phetchaburi Province. Descriptive statistics were percentage, mean. Inferential Statistics were chi-square test and multiple regression analysis. Research found that; 1) Work life quality of Municipality Officers, Tayang District, Phetchaburi Province overall were at high level. Factors were at high level such as safety of work place, condition of management, work efficiency development, career path. Factors were at medium level such as sufficiency of compensation 2) Factors affecting work life quality was in casual relationships with work life quality of Municipality Officers were statistically significant at the 0.001

**Keywords:** Work Life Quality, Municipality Officers In Tha Yang District, Phetchaburi Province

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ เกิดความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามกรอบมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34, 13 (8), 74 มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, 2555, หน้า 31)

พนักงานเทศบาลเป็นข้าราชการท้องถิ่นที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินงานจัดให้บริการสาธารณะเพื่อสนองความต้องการประชาชนในท้องถิ่น ดูแลทุกข์สุขของประชาชนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกๆ ด้าน โดยเทศบาลที่อยู่ในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี มี 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลท่ายาง มีจำนวนพนักงาน 104 คน จำนวนประชากร 28,527 คน มีพื้นที่รับผิดชอบ 79 ตารางกิโลเมตร เทศบาลตำบลท่าไม้มวก มีจำนวนพนักงาน 87 คน จำนวนประชากร 4,376 คน มีพื้นที่รับผิดชอบ 117.44 ตารางกิโลเมตร เทศบาลตำบลท่าแลง มีจำนวนพนักงาน 83 คน จำนวนประชากร 5,726 คน มีพื้นที่รับผิดชอบ 120 ตารางกิโลเมตร และเทศบาลตำบลหนองจอก มีจำนวนพนักงาน 73 คน จำนวนประชากร 2,752 คน มีพื้นที่รับผิดชอบ 4.8 ตารางกิโลเมตร (ที่ว่าการอำเภอท่ายาง, 2559) ซึ่งภารกิจดังกล่าวทำให้พนักงานเทศบาลต้องทำงานอย่างหนัก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ได้นั้นคุณภาพชีวิตของพนักงานควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ (กาญจนา บุญเพลิง, 2552, หน้า 3) สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่น่าเป็นห่วงสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ ทำ อาจมีบ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าย่ำแย่ที่จะเสาะแสวงงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากมีงานอื่นแทรกเข้ามาอยู่ตลอดเวลาจึงเกิดอาการผัดวันประกันพรุ่ง บางครั้งก็ต้องมีการนังานกลับไปทำที่บ้านหรือทำงานเกินเวลาล้วนเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (รัตนกรณ บุญมี, 2558, หน้า 2)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางแก้ไขปรับปรุง ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง ให้พนักงานเทศบาลมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) ความท้าทายของงาน และ 4) การมีโอกาสนักสัมพันธ์กับผู้อื่น (Mowday, Porter, & Steer, 1982) และศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี แนวคิดของ Walton (1975) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพการทำงาน 4) ความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) ลักษณะการบริหารงาน

### 1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4 แห่ง รวมทั้งสิ้น 347 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณของ Samuel B. Green (1991) อ้างถึงใน ณัฐพล ชันธไชย (2557, หน้า 17-31) จำนวน 122 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการความน่าจะเป็น (Probability Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพนักงานในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4 แห่ง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี และวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ ไคสแควร์ (Chi-Square Test) และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญา รายได้ต่อเดือน 10,001 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีโอกาสนักสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงานและความมีอิสระในการทำงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการมีโอกาสนักสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานมีโอกาสดูแลติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกเทศบาล และมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี รู้สึกร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น งานต้องใช้ความรู้เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

2.2 ด้านความท้าทายของงาน ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานนำไปสู่การพัฒนาเทศบาล เป็นงานที่ใช้เทคโนโลยีพิเศษเป็นงานที่พิสูจน์ความสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจเมื่องานนั้นสำเร็จ

2.3 ด้านความหลากหลายของงาน ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านประกอบกัน งานมีขั้นตอนวิธีการปฏิบัติที่เป็นระบบ ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อความทันสมัย และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ซ้ำซากจำเจ

2.4 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ เทศบาลให้อิสระในการทำงานภายใต้กฎหมายของเทศบาล มีโอกาสกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ

3. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถป้องกันอันตรายหรืออุบัติเหตุ มีการกำหนดกฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือเครื่องจักรที่มีอันตราย

3.2 ลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติงานยึดถือตามระเบียบที่กำหนดไว้ มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ดี ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศการทำงานมีความเสมอภาค และมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การบริหารงานมีความยุติธรรมต่อพนักงาน

3.3 การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้งานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเสนอผลงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานเพื่อค้นคว้าวิธีการทำงานใหม่ๆ นำมาพัฒนาการทำงาน

3.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ปฏิบัติเป็นการทำงานที่พัฒนาขีดความสามารถของตน ความรู้ ทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมความรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

3.5 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้ปฏิบัติ สวัสดิการที่ได้รับในด้านต่างๆ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับจุนเจือครอบครัวตามสถานะทางสังคม และค่าตอบแทนที่ได้รับเหลือพอที่จะเก็บออมไว้เพื่ออนาคตได้

4. ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณาเป็นรายเดือนดังนี้

4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

4.2 สภาพการทำงานปลอดภัย พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

4.3 การพัฒนาศักยภาพ พบว่า พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

4.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.5 ลักษณะการบริหารงาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านการมีโอกาสนับสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

5.1 ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะการบริหารงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

5.2 ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะการบริหารงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

5.3 ด้านความท้าทายของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะการบริหารงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

5.4 ด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะการบริหารงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านการมีโอกาสนในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานเทศบาลมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี เกิดจากปัจจัย 3 กลุ่ม คือปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน การสนใจของบุคคลในการทำงาน ปัจจัยด้านการจัดการได้แก่การบริหารจัดการ ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน รวมถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อเทศบาล ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter, & Steer (1982, p.267) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ลักษณะงาน (Job Characteristics) และลักษณะขององค์การ ซึ่งลักษณะงานที่ดีเป็นเสมือนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่สามารถจูงใจพนักงานจะมีลักษณะที่มีความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานเหล่านี้จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราธรัตน์ วันเพ็ญ (2559, หน้า 108-109) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรม การเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานที่เหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย เกิดจากความสอดคล้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและเทศบาลเพื่อให้เทศบาลสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975, p.112) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับต่อสังคม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิสารัตน์ วันเพ็ญ (2559, หน้า 16-117) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษา อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมีระเบียบ กฎ เกณฑ์ และความเป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

3. ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter, & Steer (1982, p.267) กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลอาจเป็นตัวแปรสำคัญต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย สะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความตึงเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบล อำพันธ์ (2552, หน้า 56) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ และความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยจูงใจ ให้พนักงานอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter, & Steer (1982, p.267) ได้กล่าวว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตนเองผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรฯ ทุ่งศรีแก้ว (2552, หน้า 80 - 81) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิตลวิทยาลัยสุรธรรม (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่าปัจจัยลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านมีอิสระในการทำงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านความหลากหลายของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสารัตน์ วันเพ็ญ (2559, หน้า 114) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภออุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ในลำดับแรก ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความมีอิสระในการทำงาน

5. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี สามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

5.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงให้เห็นว่าเทศบาลให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงานให้การส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเทศบาลจึงต้องเพิ่มแรงจูงใจเพื่อรักษานักงานให้อยู่กับเทศบาล ไม่ให้ย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น ด้วยการจัดผลตอบแทนทางด้านเงินเดือน เงินรางวัล และสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975, p.112) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ โดยค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งจะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิชาพันธ์ กล้าม่วง (2558, หน้า 76-77) วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับต่ำ ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับได้จากการพิจารณาคุณภาพของงาน รู้สึกพึงพอใจกับเงิน พึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน

5.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของพนักงานเทศบาลเป็นการปฏิบัติงานให้ลักษณะให้บริการประชาชน ตัวบ่งชี้ว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย คือสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และจัดให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975, p.112) ที่ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีการป้องกันอุบัติเหตุ การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิชาพันธ์ กล้าม่วง (2558, หน้า 76-77) วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับต่ำ ได้แก่ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย คือ มีระดับคุณภาพชีวิตในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัยสูง บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการทำงาน

5.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีโอกาสนักสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของพนักงานเทศบาลที่มีระบบการทำงาน มีความท้าทายจะมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจเกิดความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน คือเทศบาลส่งเสริมให้มีการเรียนรู้งานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ได้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ได้รับการฝึกฝนทักษะ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975, p.112) ที่ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง งานที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญในการให้การศึกษาอบรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิชนันท์ กล้าม่วง (2558, หน้า 76-77) วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในเรื่องการได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ซึ่งบุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ

5.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีโอกาสนักสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของพนักงานเทศบาลเป็นการปฏิบัติงานให้ลักษณะให้บริการประชาชน เมื่อเทศบาลมีระบบการทำงาน มุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจเกิดความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน คืองานที่ปฏิบัติเป็นงานที่พัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเทศบาลสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975, p.12) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยงานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้และเพิ่มขีดความสามารถของตน พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มาใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิชนันท์ กล้าม่วง (2558, หน้า 76-77) วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ เปิดโอกาสให้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูง และหน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.5 ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านลักษณะการบริหารงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีโอกาสนักสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของพนักงานเทศบาลเป็นการปฏิบัติงานให้ลักษณะให้บริการประชาชน เมื่อเทศบาลมีการบริหารงานที่ยึดถือตามระเบียบที่กำหนดไว้ มีนโยบายการบริหารงานที่ดี ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศในการทำงานมีความเสมอภาค การบริหารงานมี

ความยุติธรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975, p.112) กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ลักษณะการบริหารงาน ความเป็นส่วนตัว พนักงานมีสิทธิในเรื่องส่วนตัวของตัวเอง ความเสมอภาค การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคจากนายจ้าง เรื่องค่าจ้าง รางวัล หรือความมั่นคงในงาน และกระบวนการความยุติธรรมการบังคับบัญชาต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวพิชญ์ เจริญบุตร (2555, หน้า 88 - 89) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการมอบหมายงานและพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องกฎระเบียบ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาด้านระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบ มีการออกแบบงานให้หลากหลายเพื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ
2. การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ
3. การพัฒนานำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ระบบปฏิบัติการ การพัฒนาช่องทางการสื่อสารเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรเสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงาน อันจะนำไปสู่การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรสนับสนุนและปรับปรุงลักษณะงานทำให้พนักงานได้ทำงานที่มีลักษณะจูงใจซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ที่หลากหลายท้าทาย มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ทำงานที่มีความสำคัญและได้รับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
2. ควรส่งเสริมให้พนักงานออกแบบวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ และให้วัดผลการปฏิบัติงานจากความสำเร็จของงานเป็นหลัก ให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีความหลากหลายของงาน และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ส่งเสริมการเรียนรู้การนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้เพื่อการพัฒนากระบวนการ
3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็น และสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสมภายใต้กฎหมาย ระเบียบของการปฏิบัติงาน
4. ควรส่งเสริมให้มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทั้งองค์กร รัก สามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก เพื่อให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ในการมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์การ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขเกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี
2. ควรมีการต่อยอดศึกษาโดยเลือกทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น บรรยากาศในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลทางงานวิจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น
3. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในระดับองค์กรที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- งานทะเบียนราษฎร์ ที่ว่าการอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี. (2559). **รายงานจำนวนประชากรในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี**. เพชรบุรี: ผู้แต่ง
- นิชานันท์ กล้าม่วง. (2558). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นิศาตร์วัน วันเพ็ญ. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- รัตนารักษ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพล ชันช้อย. (2557). บทวิจารณ์บทความ Green S.B. (1991). How many subjects does it take to do a regression? *Multivariate Behavioral Research*, 26, 499-510. **วารสารเกษมบัณฑิต**, (15), 17-31.
- เพชรฯ หุ่นศิริแก้ว. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิตลวิทยาลัยนครราชสีมา (องค์การมหาชน)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริเชษฐ์ สังขะมาน. (2555). **องค์การต้นแบบคุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาครัฐ)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาองค์การและการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ เขจรบุตร. (2555). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อุบล อำพันธ์. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982). **Employee organization linkage: The**. (ม.ป.ป.). Roger, C.R. (1969). **Freedom to learn**. Columbia: Charles E.merrill Publishing.
- Walton, R. (1975). **Criteria for Quality of Working Life: The Quality of Working Life**. New York: Free Press.
- Werther, William B. & Davis, Keith. (1982). **Personnel Management and Human Resources**. Tokyo: McGraw-Hill.

