

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
มิถุนายน 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
มิถุนายน 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE POLICY FOR DEVELOPMENT OF WORK LIFE QUALITY OF MAE-KA MUNICIPALITY  
OFFICERS, MEUNG DISTRICT, PHAYAO PROVINCE.



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Public Administration Degree  
in Public Policy  
June 2020

Copyright 2020 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

เทศบาลตำบลแมกกา อำเภอมือง จังหวัดพะเยา

ของ ปวีณา ไตไทย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชศรี เกียรติบุตร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ พรรณยุพา นพรัถ)

<b>เรื่อง:</b>	นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	ปวีณา โตไทย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: รป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2562
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชต์วี เกียรติบุตร
<b>คำสำคัญ</b>	นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงานเทศบาล

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา จำนวนทั้งสิ้น 131 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 99 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลแม่กามีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton, R.E. (1973) ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านคุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 6) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะมีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ต้องปรับปรุง 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**Title:** THE POLICY FOR DEVELOPMENT OF WORK LIFE QUALITY OF MAE-KA MUNICIPALITY OFFICERS, MEUNG DISTRICT, PHAYAO PROVINCE.

**Author:** Paweena Tothai, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2019

**Advisor:** Assistant Professor Dr. Raksi Kiattibutra

**Keyword** The policies for the development of quality of life, Quality of Work Life, Municipality Officers

#### ABSTRACT

The objective of this study were 1) to study the policies related to the development of work life quality of Mae Ka municipality officers 2) to study the level of opinions of the employees towards the implementation of the policy regarding the development of work life quality of Mae-Ka municipality officers, Muang District, Phayao Province applying quantitative research by collecting questionnaires from the population used in the study, including Mae-Ka Municipality officers. A number of 131 people were calculated using the formula of Taro Yamane. A number of 99 people were analyzed using descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean and value. Standard deviation test research hypotheses using T-test and F-test or One-Way ANOVA.

The results of the analysis found out that Mae-Ka municipality has launched the policies related to the development of work life quality in eight different aspects in accordance with R.E.Walton's (1973) concept of specific criteria for quality of working life. They were the following 8 areas: 1) Adequate and fair compensation 2) Safe and healthy working conditions 3) Development of human capacities 4) Growth and security 5) Social values or team working 6) Justice in the organization 7) Work Life Balance 8) Social responsibility. For the opinions of the respondents towards the policies related to the development of quality of working life in general was at a high level (mean = 3.51, SD = 0.48). Considering in each aspect, there were 4 areas which were at high levels, namely; health and safety at work, knowledge development ability of staff, justice in the organization, and social responsibility. There were also other four aspects which were at moderate level of respondents' point of view that could post an impact on the overall policy implementation. They were: sufficient and fair remuneration, security and progress in work, social values or team working, and balance proportion between life and work. The results of the hypothesis testing came from Mae-Ka municipality Officer of different gender, marital status, educational level, working period in the organization, different monthly income posted a minor impact on the opinion on the policies relating to the development of the quality of working life of the employees as a whole, with statistical significance at the level of 0.05. Only that of vary in age had different opinions with a statistically significant at 0.05.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษศรี เกียรติบุตร, รองศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ จันทร์แดง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา อีกทั้งยังช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ เลิศสมพร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ ซึ่งให้ความกรุณาให้คำแนะนำทางวิชาการอันเป็นประโยชน์อย่างมาก ตลอดจนคณะกรรมการการวิจัยมหาวิทยาลัยพะเยา เจ้าหน้าที่ พนักงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้อำนวยความสะดวกช่วยเหลือในการประสานงานระหว่างการศึกษาค้นคว้า และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ นางสาวปัฐม ตรีนุสนธิ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลแม่กา, นางสาววาสนา จันทร์ทิพย์ นักทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่กา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

รวมทั้ง พนักงานเทศบาลตำบลแม่กาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ผู้ที่คอยให้กำลังใจเป็นแรงผลักดันและสนับสนุนงานศึกษาค้นคว้าฉบับนี้เสมอมาจนงานสำเร็จ

ปวีณา โตไทย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย .....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณสุขและการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	12
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลแม่กา และนโยบายการบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาล ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	30



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ส่วนที่ 2 การศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลแม่กา .....	37
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อนโยบายและแนวทางการดำเนิน นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา .....	38
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	47
บทที่ 5 บทสรุป.....	56
สรุปผลการวิจัย .....	56
อภิปรายผลการวิจัย.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม .....	71
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	76
ภาคผนวก ข แบบฟอร์มรายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือและการหาค่า IOC.....	82
ประวัติผู้วิจัย .....	86

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ .....	35
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ .....	35
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	35
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา .....	36
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน ..	36
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	37
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean : $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของ พนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยรวม.....	38
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของ พนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม .....	39
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean : $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของ พนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน.....	40
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean : $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของ พนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน .....	41
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean : $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของ พนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน .....	42
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean : $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของ พนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน .....	43

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน .....	44
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	45
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม.....	46
ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม.....	47
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างอายุที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม.....	48
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม .....	49
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม .....	51
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม....	52
ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม .....	54

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดความคิดในการวิจัย .....	29
---	----



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นการพัฒนาจากแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อองค์การได้บุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลากรเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อสามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป หน่วยงานต่าง ๆ จึงได้มีนโยบายเพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากพนักงานมีคุณภาพมีชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร และเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ

ดังนั้น “พนักงาน” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังเช่นที่ Childers and Rao (1992) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ผลที่ได้รับ คือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์การบรรลุเป้าหมายในที่สุด การที่พนักงานมีความรู้สึกรัก มีความผูกพัน และเชื่อมั่นในองค์กร สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพราะเหตุผลที่เขาอยู่กับองค์การจะไม่ใช่แค่เพื่อมาทำงานอย่างเดียว ที่สำคัญคือ การทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ในองค์การแห่งนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับพนักงานภายในองค์การซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนงาน และนโยบายต่าง ๆ แต่หากพนักงานทำงานภายใต้ความกดดัน จนทำให้รู้สึกเหนื่อยล้า หหมดแรงใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานเกินหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งความเครียดจากการทำงานมาก ๆ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้เช่นกัน จากการศึกษาแนวคิดของ Richard E. Walton (1975, p.92) อ้างอิงใน ลักขณา เพาะปลูก,

2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มีใช้แต่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้เพียงกฎหมายค่าตอบแทน แรงงานและการรับรองการทำงาน แต่ยังคงมีความหมายรวมไปถึงความต้องการใช้ชีวิตของ บุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น โดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพ ชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ซึ่งแบ่งออก เป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม, สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, การพัฒนา ความรู้ความสามารถของพนักงาน, ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน, คุณค่าทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน, ความยุติธรรมในหน่วยงาน รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความ รับผิดชอบต่อสังคม

เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นองค์การหนึ่งที่ได้ดำเนิน นโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่กา เป็นเทศบาลตำบลแม่กา เมื่อ พ.ศ. 2551 (เทศบาลตำบลแม่กา, 2560) ก่อนหน้านั้นมีประชาชนอาศัยอยู่ในพื้นที่จำนวนไม่มากนัก ต่อเมื่อสภาพการทางสังคมเปลี่ยนแปลง ไป มีสถาบันการศึกษา และองค์การต่าง ๆ ของภาครัฐ และ ธุรกิจของเอกชน เข้ามาตั้งอยู่ใน พื้นที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งยังมีประชากรแฝงอยู่ในเขตพื้นที่มากขึ้นด้วย มีผลทำให้ประชากร ลิงแวดล้อม ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป มีปัญหาด้านมลพิษสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มากมายตามมา เช่น แหล่งขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจของเทศบาล ตำบลแม่กาที่จะต้องแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต่อไป เทศบาลตำบลแม่กา ต้องทำหน้าที่ด้านการให้บริการสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมบริบทของปัญหาและความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ เมื่อภารกิจหน้าที่เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแม่กา รวมถึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานของเทศบาล ด้วย ในการนี้เทศบาลแม่กาได้มีนโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน มีการจัดเตรียมแผนกำลังคน มีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้งาน เทคโนโลยี ใหม่ ๆ ตลอดจนเพิ่มสวัสดิการและขวัญกำลังใจหรือค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่พนักงานอยู่ ก่อนแล้ว อย่างไรก็ตามการดำเนินตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้หรือไม่ สามารถ ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงานของเทศบาลได้มากน้อยเพียงไรเป็นเรื่องที่ยังไม่มีผู้ใดศึกษา มาก่อน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนิน นโยบายดังกล่าว ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ อาจจะนำไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการ

วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างความแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน
2. พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน
3. พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน
4. พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน
5. พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน
6. พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และรวบรวมข้อมูล เอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็น บทความ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิด สำหรับการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเลือกใช้แนวคิดของ Richard E Walton ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 131 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณของ Yamane T. (1973, อ้างอิงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาและเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563



## นิยามศัพท์เฉพาะ

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน** หมายถึง ลักษณะของการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา เมื่อพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามนโยบายของเทศบาลตำบลแม่กา อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน

1. **ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** หมายถึง การที่พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม

2. **ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานเทศบาลตำบลแม่กาได้ปฏิบัติหน้าที่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียทั้งร่างกายและจิตใจ และการได้รับการดูแลด้านสุขภาพที่ดี

3. **ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน** หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. **ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึง การที่พนักงานความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการร่วมมือกันทำงานและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. **ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน** หมายถึง การเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค

7. **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล

8. **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่บุคลากรจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลแมกกา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแมกกา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการที่จะนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลแมกกา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแมกกา และ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแมกกา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลแมกกา และนโยบายการบริหารงานด้านบุคคลากรของเทศบาลตำบลแมกกา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

#### ความหมายของนโยบายสาธารณะ

ในการศึกษาความหมายของนโยบายสาธารณะจากแนวความคิดต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปอย่างชัดเจน ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2557, หน้า 1-3) ได้นิยาม นโยบายสาธารณะ ไว้ว่าเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล ซึ่งรวมทั้ง กิจกรรมที่ผ่านมาในอดีต กิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และกิจกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งได้หากพิจารณาจากแนวความคิดเห็นจากความคิดเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ จะพบว่า มีประเด็นแยกย่อยที่น่าสนใจหลายประการ อาทิ นิยามต่อไปนี้

Thomas Dry (โธมัส ดาย) นิยามว่า นโยบายสาธารณะ คือ สิ่งใดก็ตามที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำ หรือไม่กระทำ

Ira Sharkansky (ไอรา ชาร์แคนสกี) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่รัฐบาลหรือองค์กรของรัฐจัดทำขึ้น อาทิ การจัดบริการสาธารณะ การออกกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ และการจัดพิธีกรรม อันถือเป็นสัญลักษณ์ของสังคม เป็นต้น

James Anderson (เจมส์ แอนเดอร์สัน) ให้ความหมายนโยบายสาธารณะว่า เป็นแนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้น เพื่อสนองตอบต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง คือแนวทางที่รัฐบาล หรือองค์กรของรัฐกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง

David Easton (เดวิด อีสตัน) ให้ความหมายนโยบายสาธารณะว่า หมายถึงการจัดสรรผลประโยชน์ หรือสิ่งที่มีคุณค่าระหว่างปัจเจกชน และกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ระบบสังคมการเมือง

จากนิยามข้างต้นจะพบว่า โดยเนื้อแท้แล้ว นักวิชาการมีความเห็นคล้ายตามกันว่า นโยบายสาธารณะก็คือ แนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาลนั่นเอง

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2549, หน้า 45) ได้กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ (Public Policy) คือ เครื่องมือสำคัญของรัฐบาลในการบริหารและพัฒนาประเทศทั้งในทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองแต่ นโยบายสาธารณะจะมีความสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อ ได้รับการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นจริง เพราะนโยบายสาธารณะมิใช่เป็นสิ่งที่แสดงเจตจำนง หรือความตั้งใจของรัฐบาลที่จะกระทำ หรือไม่กระทำในสิ่งใดเท่านั้นแต่จะต้องครอบคลุมถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ปรากฏเป็นจริง ด้วย

จุมพล หนีมพานิช (2552, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายของคำว่า “นโยบายสาธารณะ” สิ่งที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ ซึ่งนโยบายเป็นเรื่องเกี่ยวกับเรื่อง การตัดสินใจ และการบริหาร ก็เป็นเรื่องของการ ตัดสินใจ

มยุรี อนุมานราชชน (2547, หน้า 4-6) อธิบายว่า นโยบายสาธารณะ สามารถพิจารณาได้สองมิติ มิติแรก หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำของรัฐบาล และมิติที่สอง หมายถึง การตัดสินใจของรัฐบาล ในความหมายโดยกว้าง นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางการกระทำของรัฐบาลที่รัฐบาลได้ทำการตัดสินใจเลือก และกำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อชี้้นำให้กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

กุลชน ธนาพงศธร (2535, หน้า 9) สรุปความหมายของนโยบายสาธารณะว่า เป็นแนวทางกว้างๆ ที่รัฐบาลของประเทศหนึ่งๆ ได้กำหนดขึ้นเป็นโครงการ แผนการหรือกำหนดการเอาไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นหนทางชี้้นำให้มีการปฏิบัติต่าง ๆ ตามมาทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายของนโยบายสาธารณะข้างต้น ทำให้ทราบความหมายของนโยบายสาธารณะในแง่มุมมองที่แตกต่างกัน พอจะสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ คือ ความต้องการของรัฐบาล หรือองค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อจะกระทำ หรือไม่กระทำ ในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตามความต้องการของประชาชน

### ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ศึกษาในเรื่อง การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (policy implementation) ได้ให้ความหมายของ การนำนโยบายไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนี้

มยุรี อนุมานราชธน (2556, หน้า 228) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย ซึ่งอาจเป็นกฎหมาย หรือคำสั่งของรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทาง แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การวางแผนโครงการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนด การออกแบบองค์การ และการดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามแนวทางการดำเนินโครงการที่กำหนดไว้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2555, หน้า 91) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการทางการเมือง เป็นกระบวนการของกลยุทธ์ที่แสดงการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มผลประโยชน์ทั้งหลายในอันที่จะต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตนเอง ซึ่งสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบาย โดยการสังเกตปรากฏการณ์จริงที่เกิดขึ้น หรือถูกการทำให้เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการแสวงหาคำอธิบายว่า มีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เกิดขึ้นอย่างไร เพราะเหตุใด มีความสัมพันธ์กับสาระนโยบายอย่างไร

จุมพล หนิมพานิช (2554, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการจัดการกับแบบแผนการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยตรงตามเป้าหมายนโยบาย โดยยอมรับต่อข้อกำหนดที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจไปก่อนแล้ว หรือยอมรับวิธีปฏิบัติเฉพาะเรื่องนั้น ๆ

วรเดช จันทรศร (2554, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญ ทั้งมวลสามารถบรรลุผลตามนโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ รวมไปถึงปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ การพัฒนาแนวทาง และการสร้างกลยุทธ์ เพื่อที่จะให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จ

Cheema and Rondinelli (1983, อ้างอิงใน สมบัติ อารงศ์ญวงค์, 2549, หน้า 406) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การนำนโยบายหรือแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือ วัตถุประสงค์ของนโยบาย

W. William (1971, อ้างอิงใน มยุรี อนุমানราชชน, 2556, หน้า 228) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึง ความสามารถขององค์การในการรวบรวมทรัพยากรทางการบริหาร ในองค์การให้ความสามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องมีการจัดหา/เตรียมวิธีทางทั้งหลายเพื่อจะทำให้การดำเนินงานตามนโยบาย สำเร็จลุล่วง โดยใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ จนสามารถดำเนินการได้สำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การนำนโยบายหรือแผนงานไปปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือขององค์การที่กำหนดไว้

### องค์ประกอบของนโยบาย

การดำเนินนโยบายจะสำเร็จลงได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบของนโยบาย ตามแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ทวีป ศิริรัศมี (2545) ได้เสนอองค์ประกอบของนโยบายตามลักษณะโครงสร้างประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการมุ่งหวังที่จะบรรลุถึง ซึ่งสามารถวัดหรือประเมินได้อย่างชัดเจน โดยอาจแสดงออกในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพหรือเงื่อนไขแสดง มาตรฐานของสิ่งของหรือบริการอันเป็นหน่วยของวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยทั่วไปแล้วในระดับหน่วย ราชการหรือองค์การสาธารณะหรือองค์การในภาครัฐบาล วัตถุประสงค์มักจะกำหนดขึ้นจากปณิธานหรือ อุดมการณ์อันเป็นจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยม ความเชื่อ หรือ ความปรารถนาเชิงนามธรรมอันเป็นที่มาของการก่อตั้งหน่วยงานนั้น ๆ

2. นโยบาย (Policy) หมายถึง แนวปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยทั่วไปแล้วการบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละเรื่อง อาจมีแนวปฏิบัติหรือวิธีดำเนินการที่เป็นไปได้หลายวิธี หรือหลายทางเลือก แนวปฏิบัติหรือทางเลือกที่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเลือกมาเพื่อถือปฏิบัติ

3. การนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต้องอาศัยองค์ประกอบย่อยของนโยบายส่วนที่เรียกว่า “ยุทธศาสตร์หรือกลวิธี (Strategy)” ซึ่งนโยบายหนึ่งๆ อาจประกอบด้วย กลวิธีหลายกลวิธีที่ผู้ปฏิบัติต้องเลือกเอากลวิธีที่ดี หรือเหมาะสมที่สุดไปใช้

จรัส สุวรรณมาลา (2551) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของนโยบายว่า จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) นโยบายแนวทางหรือกลวิธีการดำเนินงานและ 3) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินนโยบาย
2. 2 องค์ประกอบเชิงกระบวนการ ได้แก่ 1) การให้ความเห็นชอบนโยบาย และ 2) การถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายมีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบคือ 1) วัตถุประสงค์ของนโยบาย (Policy Objectives) 2) แนวทางของนโยบาย (Policy Means) นโยบายจะขาดองค์ประกอบสำคัญส่วนใด ส่วนหนึ่งนี้มิได้

ประชุม รอดประเสริฐ (2545) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของนโยบายสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

- 1) ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน (fundamental factor) หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลา หากไม่คำนึงถึงอาจทำให้นโยบายขาดความสมบูรณ์และไม่สามารถปฏิบัติได้ เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้กำหนดนโยบายวิธีการหรือกระบวนการในการดำเนินนโยบายปัจจัยที่เกี่ยวกับข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ
- 2) ปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อม (environmental factors) หมายถึงสิ่งแวดล้อมในสังคมที่ผู้กำหนดนโยบายต้องคำนึงถึง อาจเป็นเพราะสิ่งแวดล้อมในสังคมมีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบาย เช่น ปัจจัยทางการเมืองและวัฒนธรรมการเมือง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ จากการศึกษาองค์ประกอบของนโยบายอาจกล่าวได้ว่านโยบายและกลยุทธ์ต่างเป็นประเภทของแผนงาน (types of plan) อันเป็นผลที่ได้จากกระบวนการวางแผน (planning)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของนโยบายได้ว่า นโยบายนั้นประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์หรือสิ่งที่มุ่งหวัง 2) นโยบาย หรือแนวทางในการปฏิบัติ และ 3) การนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติโดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ซึ่งในการดำเนินตามนโยบายนี้ อาจกระทำการออก มาตรการ หรือข้อบังคับ หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์การ เป็นต้น

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กนิษฐา รัตนพัทธนากร (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดุสิตา เครือคำปิว (2551, หน้า 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลดอัตราการโอดนัยและลาออก

รุจี อุดมศิลป์ศักดิ์ (2546, อ้างอิงใน ประภาพรรณ พิชะ, 2556, หน้า 8) กำหนดนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การประเมินตนเองของพนักงานที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความภูมิใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน

ศิริ สามสุโพธิ์ (2543, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึงชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสมไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้อง

ผจญ เฉลิมสาร (2540, อ้างอิงใน น้ำฝน รัตนพระ, 2558, หน้า 8) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและผลกระทบต่อสุขภาพรวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน



องค์การอนามัยโลก (World Health Organization [WHO] (1994, อ้างอิงใน ดวงกมล คณโฑเงิน, 2556, หน้า 8) ให้ความหมายว่า “คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดหลายมิติที่มีการผสมผสานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคล ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล”

Childers and Rao (1992, p. 209) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ผลที่ได้รับ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด

Huse and Cummings (1985, อ้างอิงใน รุจี อุดมศิลป์ศักดิ์, 2546) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรนั้นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจงานนั้น ๆ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจที่ดีต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานและสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

Skovan (1983, อ้างอิงใน รัตนาภรณ์ บุญมี, 2558) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์กรทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิผลขององค์กรพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO (1981, อ้างอิงใน อภิวัฒน์ บุญสาธร, 2550) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ประสบการณ์ในชีวิตทุก ๆ ด้านของบุคคล โดยรวมถึงความพอใจทางวัตถุที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานความพอใจในการพัฒนาตนเองรวมถึงความพอใจความเท่าเทียมกันของระบบเศรษฐกิจในสังคม โดยมีความสัมพันธ์กับกลุ่มชุมชน สถาบันชาติ ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตจะมีความแตกต่างกันตามวัฒนธรรมของสังคม

Richard E. Walton (1974, อ้างอิงใน พิศโสภา ทีฆาวงค์, 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและเป็นสุข ต่องานที่รับผิดชอบ เป็นที่ยอมรับของสังคม ในองค์กรนั้น ๆ สามารถบรรลุผลตามนโยบาย ที่วางไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยลักษณะของการทำงานที่ทำนั้น ได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานจำเป็นต่อการดำรงชีวิต

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Huse and Cumming (1985, อ้างอิงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, หน้า 19) ได้เสนอ ลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) 8 ด้าน คือ

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และ สอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ จากงานอื่น ๆ

2) สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและ ความสามารถ หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่ เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความ

เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Huse and Cumming ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานทางด้านปัจเจกบุคคล เช่น การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความก้าวหน้า ด้านการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่น สังคมสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การบริหารงาน รวมถึงการทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย

WHOQOL Group (1994, pp.41-60 อ้างอิงใน จันทนา สารแสง, 2561, หน้า 17-18) คณะทำงานด้านคุณภาพชีวิตองค์การอนามัยโลก แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 6 ด้านคือ ด้านร่างกายจิตใจ ระดับความเป็นอิสระของบุคคลความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อมและ ความเชื่อส่วนบุคคลต่อมาในปี ค.ศ.1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกจัดองค์ประกอบใหม่ โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคลและด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical Health) คือ การรับรู้ทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวันได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงในร่างกาย การรับรู้ในความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บป่วยการรับรู้ความสามารถที่จะจัด การกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงพลังกำลังใน การดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงานการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเองได้แก่การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเองการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองความมั่นใจในตนเองการรับรู้ถึงความคิดความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเครียดความกังวลการรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตใจศาสนาการให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการชนะอุปสรรค

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่นการรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมการรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมรวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตเช่นการรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขังมีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีการคมนาคมสะดวกมีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินสถานบริการสุขภาพ การบริการทางสังคมการรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารมีกิจกรรมสันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่างเป็นต้น

Richard E. Walton (1973, อ้างอิงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, หน้า 27) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคลากร (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของบุคลากร (social integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่บุคลากรจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

วอลตัน ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ทั้งหมด 8 ด้าน เน้นพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และยังเป็นตัวชี้วัดที่มีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีความครอบคลุมในองค์ประกอบด้านกายจิตสังคมจิตวิญญาณเศรษฐกิจสังคมและการทำงาน

### ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีคุณประโยชน์ในการทำงานของพนักงานทั้งร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนความสามารถในการทำงาน จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ดังนี้

Schuler (1989, อ้างอิงใน นฤมล มีเพียง, 2541, หน้า 16) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีอัตราการขาดงานที่ลดลง

3. ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน

Skronwan (1983, อ้างอิงใน อันธิกา บุญเลิศ, 2562, หน้า 76) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ดังนี้) สร้างเสริม ความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด สร้างขวัญและกำลังใจให้ใจกับพนักงาน 2) เกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและสนใจงานมากขึ้น 4) ลดอุบัติเหตุ ลดความเจ็บป่วย ลดความตึงเครียด ทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในเรื่องของค่ารักษาพยาบาล 5) พนักงานมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน 6) การสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น อันเนื่องมาจากความน่าสนใจขององค์กรจากความเชื่อถือ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากองค์กรนั้น ๆ 7) ลดอัตราการขาดงาน 8) พนักงานมีความสนใจ งานจากการมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การออกเสียง และการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน และ 9) เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี

Dessler (1991, อ้างอิงใน ปณิชา ตีสวัสดิ์, 2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยา สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการ ของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

พอจะสรุปได้ว่าประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ จะก่อให้เกิดความสบายและสุขใจ ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงานและการดำเนินการในงาน โดยให้พนักงานมี โอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการ

ปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน ลดความขัดแย้งที่จะมีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานรวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างกันในองค์กร

## **ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลแม่กา และนโยบายการบริหารงานด้านบุคคลของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (เทศบาลตำบลแม่กา, 2560)**

### **ข้อมูลทั่วไป**

ตำบลแม่กา อยู่ในเขตพื้นที่ของอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เป็นตำบลหน้าด่านของจังหวัดพะเยา เนื่องจากมีพื้นที่ติดต่อกับเขตพื้นที่ของตำบลบ้านร่อง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 131.696 ตารางกิโลเมตร หรือ 82,310 ไร่ และเป็นเนื้อที่สำหรับที่อยู่อาศัย จำนวน 8,540 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่ของตำบลอื่น ๆ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตพื้นที่เทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
- ทิศใต้ ติดต่อกับเขตพื้นที่ตำบลบ้านร่อง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตพื้นที่ตำบลจำป่าหวาย อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
- ทิศตะวันตก ติดต่อเขตพื้นที่ตำบลแม่ณาเรือและแม่ใส อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

เทศบาลตำบลแม่กา ตั้งอยู่เลขที่ 259 หมู่ที่ 4 บ้านโทกหวาก อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่ตั้งสำนักงานเทศบาลอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองพะเยา ประมาณ 15 กิโลเมตร

### **ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร**

ตำบลแม่กา แบ่งออกเป็น 18 หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือน ประมาณ 4,666 ครัวเรือน มีประชากรทั้งสิ้น 19,018 คน (ที่มาข้อมูล: ศูนย์ข้อมูลสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลแม่กา (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2560) เดิมประชากรในตำบลแม่กา ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือการทำนาข้าว การทำไร่ข้าวโพด พักทอง ชিং การปลูกผลไม้ เช่น ลิ้นจี่ ลำไย บางส่วนก็ประกอบอาชีพด้านการค้าขายและรับจ้างเมื่อหมดฤดูทำนา เกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์ก็เป็นการเลี้ยงเพื่อใช้แรงงานหรือเลี้ยงเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน เช่น โค กระบือ เป็ด ไก่ ในปัจจุบันเนื่องจากมีสถาบันและองค์กรต่าง ๆ ของภาครัฐเข้ามาตั้งอยู่ในพื้นที่หลายสถาบันหลายองค์กร จึงทำให้มีประชากรแฝงรวมอยู่ในเขตพื้นที่มาก จากสภาพการทางสังคมในปัจจุบันทำให้สภาพสังคมของชุมชนตำบลแม่กาเปลี่ยนแปลงไป สามารถกำหนดได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. **ชุมชนกิ่งเมือง** เป็นพื้นที่ของหมู่บ้านที่มีเขตติดต่อกับเทศบาลเมืองพะเยา ประชากรในพื้นที่จะประกอบอาชีพค้าขาย รับราชการ รับจ้าง มากกว่าการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว
2. **ชุมชนกิ่งชนบท** เป็นพื้นที่ชุมชนใหญ่ เดิมจะมีอาชีพทำการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ เมื่อมีสถาบันและองค์กรต่าง ๆ เข้ามาอยู่ร่วมทำให้มีการประกอบอาชีพค้าขาย อาชีพการให้บริการ ตลอดจนเป็นลูกจ้างขององค์กรและสถาบันต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
3. **ชุมชนเขตชนบทและชาวไทยภูเขา** เป็นพื้นที่ชุมชนที่ปลูกบ้านอาศัยอยู่ในพื้นที่สูงเชิงเขา โดยเฉพาะบ้านแม่ต๋ำน้อย หมู่ที่ 18 ซึ่งเป็น หมู่บ้านชาวไทยภูเขา โดยเฉพาะประชากรจะประกอบอาชีพการเพาะปลูกพืชไร่ พืชสวน และหาของป่า เป็นส่วนใหญ่

### ภารกิจของเทศบาลตำบลแม่กา

#### ด้านการศึกษา

เทศบาลตำบลแม่กา ได้ให้การดูแลสนับสนุนด้านดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 แห่ง และได้สนับสนุนอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม) ให้แก่ เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เด็กเล็กได้รับอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ แม่มีสุขภาพอนามัยที่ดี

#### ด้านศาสนา

ประชากร ในชุมชนตำบลแม่กาส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีสถาบันส่งเสริมด้านศาสนา คือ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา มีวัดในชุมชนตำบลแม่กา จำนวน 9 วัด ได้แก่ วัดหม้อแกงทอง วัดห้วยเคียน วัดแม่กาหลวง วัดเวียงบัว วัดแม่กาไร่ วัดโทกหวาก วัดหนองแก้ว วัดเกษตรสุข และวัดแม่ต๋ำบุญโยง

#### ด้านสาธารณสุข

เทศบาลตำบลแม่กา ได้จัดตั้งกลุ่มสาธารณสุขตำบลแม่กา ทั้งระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน เพื่อร่วมรณรงค์เผยแพร่การให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุข การดูแลสุขภาพ การโภชนาการ การป้องกันและรักษาโรค การรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ ได้จัดตั้งศูนย์กีฬา ดนตรี และนันทนาการ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคม โดยใช้กิจกรรมกีฬา ดนตรีและนันทนาการ เป็นสื่อและสนับสนุนงบประมาณในการสร้างลานกีฬาให้ชุมชนเพื่อประกอบกิจกรรมของศูนย์กีฬา ดนตรี และนันทนาการ



## ด้านสวัสดิการสังคม

เทศบาลตำบลแม่กาได้ให้การสนับสนุนจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ คนด้อยโอกาส แล ผู้ป่วยเอดส์ สนับสนุนงบประมาณสมทบเป็นกองทุนสวัสดิการกลุ่มต่าง ๆ จำนวน 12 กลุ่ม ที่สมาชิกแต่ละกลุ่มได้ร่วมกันออมในกองทุนสวัสดิการกลุ่ม มีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบ สาธารณภัยต่าง ๆ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย และวาตภัย และเน้นบทบาทของครอบครัว สถาบันชุมชน หน่วยงาน อปพร. ในการเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัย รวมทั้งปัญหาจากยาเสพติด อบายมุข โรคเอดส์ และแก้ไขปัญหาด้านอื่น ๆ ภายในชุมชน ร่วมกับตำรวจชุมชนตำบลแม่กา ด้านตรวจแม่ต๋ำ และตำรวจทางหลวง

**นโยบายการบริหารงานด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (เทศบาลตำบลแม่กา, 2561)**

**แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563**

### 1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้ป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2545 และ (ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่

กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง อีกทั้งเพื่อให้การพัฒนาความรู้บุคลากรในองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์และระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลแม่กา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

## 2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

2.1 เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2.2 เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เทศบาลตำบลแม่กาได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

1.1 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เทศบาลตำบลแม็กกา

1.2 แผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

1.3 แผนงานเสริมสร้างจิตสำนึกและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามสายงาน

2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1 แผนงานจัดการความรู้

3.2 แผนงานถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4.1 แผนงานสร้างแรงจูงใจในการทำงานหรือมีการยกย่องชมเชยในการทำงาน

4.2 แผนงานสร้างสวัสดิการในองค์กร

4.3 แผนงานสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

#### 4. เป้าหมายในการพัฒนา

1. พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลแม็กกา

2. พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม็กกา

3. ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม็กกา

#### 5. หลักสูตรการพัฒนา

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายระยะเวลาที่กำหนดไว้

3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ งานด้านช่าง งานด้านบัญชี งานด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

## 6. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา

### วิธีการพัฒนา

1. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เป็นผู้ดำเนินการ
2. ให้เทศบาลตำบลแม่กาเป็นผู้ดำเนินการ
3. ให้เทศบาลตำบลแม่การ่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม ศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา การส่งเสริมการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้การศึกษาระดับปริญญาตรี/โท

### เทศบาลตำบลแม่กาดำเนินการเอง

1. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหารพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่กา
2. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่กา
3. โครงการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่กา
4. โครงการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่กา
5. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความผูกพันคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่กา
6. โครงการแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา วงษ์ธง (2558) ได้ศึกษาในเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับดีมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างก็มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากรระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่การเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะนำการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทางานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

ส่วนปัจจัยด้านบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี

อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุระหว่าง 20 – 31 ปี มีสถานสมรสมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสดและสถานะหม้ายหรือแยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และมีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

ปาริชาติ จันทร์ลา และเชิงชาญ จงสมชัย (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอแกด้า จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกด้า จังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และประชาธิปไตยในหน่วยงาน และพนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลแกด้า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ สวนด้านคาตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลแกด้า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกด้า จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านคาตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สุวิทย์ เขจรบุตร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วารสารณ์ ดอนชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา จากผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3.ด้านเปิดเผยโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4.ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5.ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 6.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 7.ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก ด้านเดียว คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยสรุปบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ธีรภัทร ชัดยะหล้า (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน สิทธิส่วนบุคคลการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและในระหว่างวัน บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายเพียงพอ

สุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานบทบาทระหว่าง

การทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านประชาธิปไตย ในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

ณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

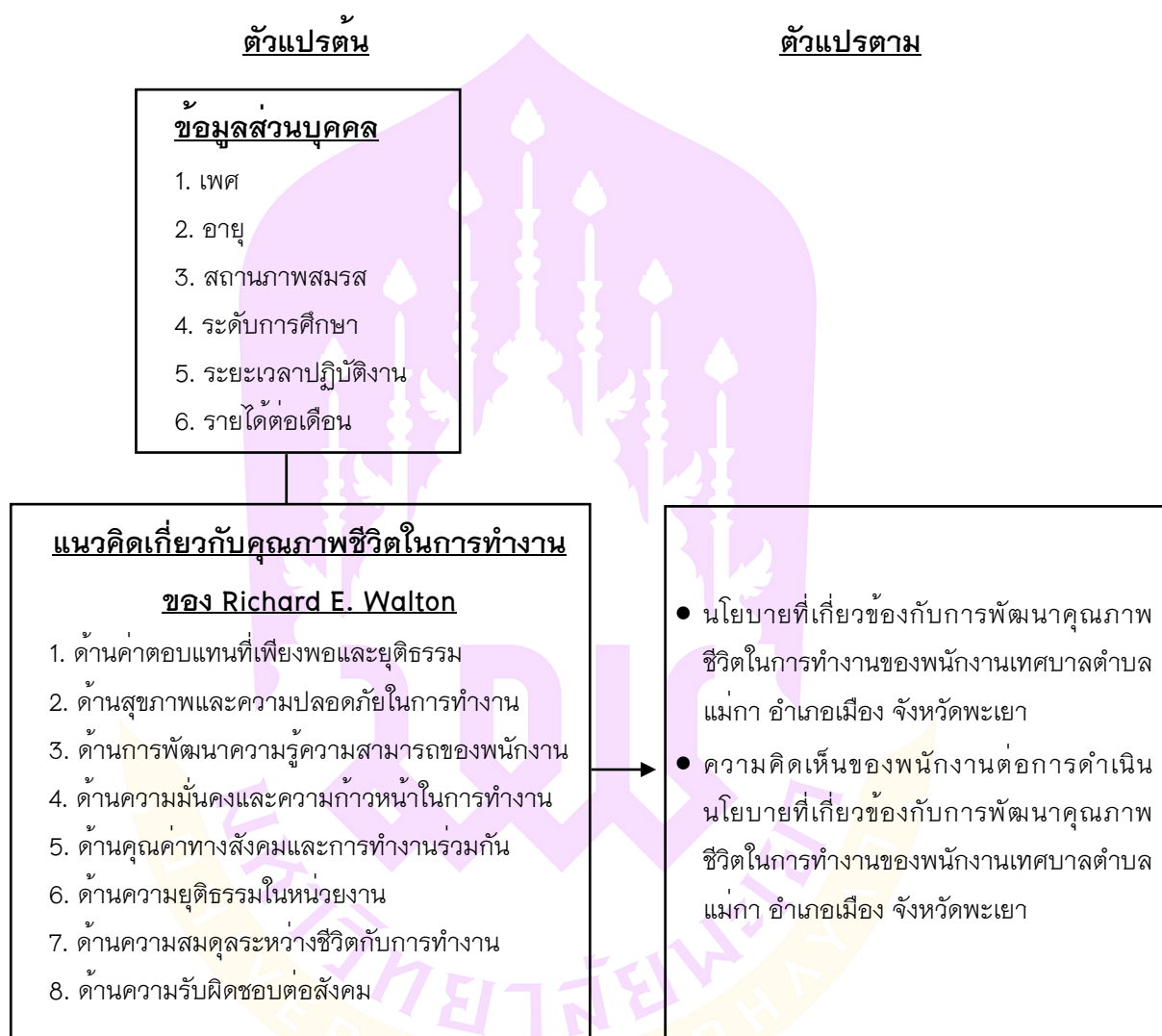
จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ จะนำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ด้าน มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวความคิด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเกณฑ์ที่มีการสรุปเนื้อหาต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุม และตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา





### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และรวบรวมข้อมูล เอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็น บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ด้าน มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา และ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 131 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณของ Yamane T. (1973, อ้างอิงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน

โดยคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5

เมื่อแทนค่าในสูตร  $N = 131$   $e = 0.05$

$$n = \frac{131}{1 + 131 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{131}{1.3275}$$

$$n = 98.68$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 99 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการค้นคว้า เอกสาร ตำรา โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อนโยบายและแนวทางการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีลักษณะเป็นการประเมินค่าระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง 5 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
ปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามการวิจัยเสร็จแล้ว และนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2. การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่า IOC (Index of Concurrence) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.90 โดยข้อคำถามที่สอดคล้อง คือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าเครื่องมือนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบจำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Nunnally and Bernstein, 1994) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ซึ่งได้ดำเนินการติดต่อประสานงานกับสำนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม ใช้เวลาในการเก็บรวบรวม ประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนกลับ มานับจำนวนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 99 ชุด ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequencies) และคาร์้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อนโยบายและแนวทางการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยใช้วิธีการเรียงเนื้อหาและพรรณนา การหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ได้กำหนดเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย (Class interval) โดยอาศัยแนวความคิดของ Best, J.W. (1997, หน้า 247 อ้างอิงใน วิชา หวันแหงละ, 2558 หน้า 38) ได้แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อนโยบาย อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อนโยบาย อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นต่อนโยบาย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานตามความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา จำนวนทั้งสิ้น 131 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 99 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

**ส่วนที่ 2** การศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ตามแนวคิดของ Walton, R.E. (1973)

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อนโยบายและแนวทางการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยใช้วิธีการเรียงเรียงเนื้อหาและพรรณนา การหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยอาศัยแนวความคิดของ Best, J.W. (1978, p.246)

**ส่วนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานตามความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยวิธีทางสถิติ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ(Percentage)

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	47 คน	47.50
เพศหญิง	52 คน	52.50
<b>รวม</b>	<b>99 คน</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 1 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเป็นเพศชาย 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	28 คน	28.30
31-40 ปี	38 คน	38.40
41-50 ปี	33 คน	33.30
51-60 ปี	0 คน	0.00
<b>รวม</b>	<b>99 คน</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ส่วนใหญ่เป็นอายุ 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 อายุ 20-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	35 คน	35.40
สมรส	63 คน	63.60
หย่าร้าง / หม้าย	1 คน	1.00
<b>รวม</b>	<b>99 คน</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17 คน	17.20
ปริญญาตรี	75 คน	75.80
สูงกว่าปริญญาตรี	7 คน	7.10
<b>รวม</b>	<b>99 คน</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 รองลงมา คือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 น้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	29 คน	29.30
5-10 ปี	56 คน	56.60
มากกว่า 10 ปี	14 คน	14.10
<b>รวม</b>	<b>99 คน</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมา ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 น้อยที่สุดคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10



ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	13 คน	13.10
10,001 – 20,000 บาท	62 คน	62.60
มากกว่า 20,000 บาท	24 คน	24.20
<b>รวม</b>	<b>99 คน</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 น้อยที่สุดคือรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

## ส่วนที่ 2 การศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา

ตามแนวคิดของ Walton, R.E. (1973) ครอบคลุม 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน
- 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 5) ด้านคุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน
- 6) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) ด้านความรับผิดชอบตอสังคม

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อนโยบายและแนวทางการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ผลการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยรวม

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.43	0.645	ปานกลาง
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.65	0.616	มาก
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.57	0.525	มาก
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.44	0.582	ปานกลาง
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.45	0.627	ปานกลาง
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.50	0.619	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.41	0.612	ปานกลาง
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.67	0.661	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.480</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 (SD = 0.480) หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 4 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.616) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (SD = 0.525) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (SD = 0.619), และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.661) และมี 4 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (SD = 0.645) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (SD = 0.582) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (SD = 0.627) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (SD = 0.612) โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.661) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (SD = 0.612)

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม**

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
- เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.68	0.793	มาก
- ค่าตอบแทน /เงินเดือนที่ได้รับ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ/ค่าครองชีพ ในปัจจุบัน	3.23	0.754	ปานกลาง
- ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.45	0.848	ปานกลาง
- ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.34	0.823	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.645</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 8 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระดับความคิดเห็นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 (SD = 0.645) อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.23 – 3.68 โดยเงินเดือนที่พนักงานได้รับ มีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มาเป็นอันดับหนึ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.793) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.793) อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.823) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทน /เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ/ค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 (SD = 0.754) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
- เทศบาลตำบลแม่กา มีสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน	3.56	0.823	มาก
- เทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์และอาคารที่ทำงาน ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยอยู่เสมอ	3.79	0.746	มาก
- เทศบาลตำบลแม่กา มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน	3.64	0.801	มาก
- เทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี	3.63	0.864	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.616</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระดับความคิดเห็นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 (SD = 0.616) อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56 - 3.79 ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์และอาคารที่ทำงาน ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยอยู่เสมอ มาเป็นอันดับหนึ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.746) รองลงมาคือ เทศบาลตำบลแม่กา มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.801) และเทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (SD = 0.864) ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือเทศบาลตำบลแม่กา มีสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (SD = 0.823) ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
- เทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.62	0.710	มาก
- เทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีนโยบายการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ	3.59	0.670	มาก
- ทานได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง	3.55	0.786	มาก
- ทานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.53	0.774	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>0.524</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่าด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เทศบาลตำบลแม่กา มีระดับความคิดเห็นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 (SD = 0.524) อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53 - 3.62 ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มาเป็นอันดับหนึ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.710) รองลงมาคือเทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีนโยบายการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD = 0.670) และพนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (SD = 0.786) ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD = 0.774) ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
- ทานรู้สึกวาทานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.48	0.747	ปานกลาง
- เทศบาลตำบลแม่กา เปิดโอกาสให้พนักงาน/บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.46	0.747	ปานกลาง
- เทศบาลตำบลแม่กา นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน ให้มีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น	3.35	0.861	ปานกลาง
- เทศบาลตำบลแม่กา ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3.47	0.825	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.582</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 11 พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 (SD = 0.582) อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.35 - 3.48 ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานรู้สึกวาทานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มาเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (SD = 0.747) รองลงมาคือ เทศบาลตำบลแม่กา ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (SD = 0.825) และเทศบาลตำบลแม่กา เปิดโอกาสให้พนักงาน/บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (SD = 0.747) ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือเทศบาลตำบลแม่กา นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน ให้มีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (SD = 0.861) ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
- เทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.705	มาก
- เทศบาลตำบลแม่กา มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน	3.43	0.823	ปานกลาง
- บุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา มีความเป็นมิตรต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งที่ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.35	0.825	ปานกลาง
- ท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.47	0.800	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.627</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 12 พบว่า ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 (SD = 0.627) อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.35 - 3.53 โดยเทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ มาเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD = 0.705) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (SD = 0.800) อยู่ในระดับปานกลาง และเทศบาลตำบลแม่กา มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (SD = 0.823) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา มีความเป็นมิตรต่อกัน ไม่มีความขัดแย้งที่ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (SD = 0.825) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
- ท่านได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.47	0.747	ปานกลาง
- ผู้บริหารฯ ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับผลงานนั้น	3.58	0.730	มาก
- ผู้บริหารฯ รับฟังความคิดเห็นปัญหา และแนวทางการแก้ไข ตามข้อเสนอของพนักงาน	3.47	0.747	ปานกลาง
- ผู้บริหารฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.47	0.800	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.619</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 (SD = 0.619) อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.47 - 3.58 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารฯ ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับผลงานนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (SD = 0.730) อยู่ในระดับมาก ถัดมาอีก 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ พนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (SD = 0.474) ถัดมาคือ ผู้บริหารฯ รับฟังความคิดเห็นปัญหา และแนวทางการแก้ไข ตามข้อเสนอของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (SD = 0.747) และผู้บริหารฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (SD = 0.800) ซึ่งทั้งหมด อยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
- เทศบาลตำบลแม่กา จัดสรรสัดส่วนเวลาการทำงานกับชิ้นงานที่มอบหมายได้อย่างเหมาะสม	3.36	0.735	ปานกลาง
- ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานระหว่างที่บ้านกับที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.36	0.814	ปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่าคุณพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.63	0.790	มาก
- ท่านไม่มีความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.27	0.697	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.612</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 14 พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 (SD = 0.612) อยู่ในระดับปานกลางและหากพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 - 3.63 โดยพนักงานรู้สึกว่าคุณพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มาเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (SD = 0.790) อยู่ในระดับมาก ลำดับถัดมามี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือเทศบาลตำบลแม่กา จัดสรรสัดส่วนเวลาการทำงานกับชิ้นงานที่มอบหมายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.735) และพนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานระหว่างที่บ้านกับที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.814) อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือพนักงานไม่มีความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งในและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 (SD = 0.697) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
- เทศบาลตำบลแม่กา ให้ความสำคัญในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3.66	0.797	มาก
- เทศบาลตำบลแม่กา มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.66	0.785	มาก
- ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการชุมชนด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่นการช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ	3.69	0.841	มาก
- เทศบาลตำบลแม่กา ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	3.69	0.737	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.661</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 (SD = 0.661) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.66 - 3.69 โดยเทศบาลตำบลแม่กา ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.841) และ พนักงานมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการชุมชนด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่นการช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.737) รองลงมา คือ เทศบาลตำบลแม่กา ให้ความสำคัญในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.797) และเทศบาลตำบลแม่กา มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.785) ซึ่งทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานตามความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t-test	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\mu$	SD	$\mu$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.37	0.559	3.50	0.729	0.996	0.322
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.53	0.575	3.79	0.638	2.120	*0.037
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ พนักงาน	3.48	0.519	3.66	0.519	1.762	0.081
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.38	0.625	3.52	0.528	1.164	0.247
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.37	0.589	3.53	0.664	1.204	0.232
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.51	0.587	3.48	0.658	-0.243	0.809
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.37	0.595	3.45	0.633	0.702	0.484
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.56	0.632	3.79	0.678	1.747	0.084
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.464</b>	<b>3.59</b>	<b>0.490</b>	<b>1.493</b>	<b>0.139</b>

\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ของเพศหญิง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD = 0.490) หากพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.638) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.678) ส่วนเพศชายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (SD = 0.464) หากพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (SD = 0.632) และพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = 1.493$ , sig =

0.139) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ( $t = 2.120$ ,  $sig = 0.037$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างอายุที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ						f-test	Sig
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี			
	$\mu$	SD	$\mu$	SD	$\mu$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.36	0.692	3.59	0.694	3.30	0.510	2.144	0.123
2. ด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยในการทำงาน	3.65	0.643	3.89	0.551	3.40	0.586	5.537	*0.005
3. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน	3.63	0.583	3.60	0.525	3.48	0.473	0.751	0.475
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน	3.34	0.691	3.66	0.550	3.29	0.442	4.508	*0.013
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการ ทำงานงานร่วมกัน	3.56	0.655	3.56	0.624	3.22	0.558	3.411	*0.037
6. ด้านความยุติธรรมใน หน่วยงาน	3.57	0.680	3.61	0.636	3.32	0.513	2.216	0.115
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	3.47	0.688	3.53	0.618	3.23	0.501	2.348	0.101
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.76	0.731	3.82	0.641	3.42	0.560	3.741	*0.027
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.535</b>	<b>3.66</b>	<b>0.469</b>	<b>3.33</b>	<b>0.387</b>	<b>4.360</b>	<b>*0.015</b>

\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.469) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.551) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD = 0.618) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD = 0.535) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.731) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.691) อยู่ในระดับปานกลาง และ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD = 0.387) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.731) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.691) อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $f = 4.360$ ,  $sig = 0.015$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ( $f = 5.537$ ,  $sig = 0.005$ ) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ( $f = 4.508$ ,  $sig = 0.013$ ) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $f = 3.411$ ,  $sig = 0.037$ ) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ( $f = 3.741$ ,  $sig = 0.027$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส						f-test	Sig
	โสด		สมรส		หย่า/ร้าง			
	$\mu$	SD	$\mu$	SD	$\mu$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.46	0.660	3.40	0.645	3.75	0.000	0.198	0.821
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.73	0.595	3.62	0.634	2.75	0.000	1.423	0.246

3. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน	3.61	0.567	3.55	0.506	3.25	0.000	0.363	0.697
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน	3.49	0.636	3.43	0.556	3.00	0.000	0.396	0.673
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำ งานร่วมกัน	3.49	0.707	3.43	0.588	3.25	0.000	0.141	0.869
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.51	0.682	3.50	0.591	3.25	0.000	0.082	0.921
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	3.44	0.547	3.40	0.652	3.00	0.000	0.264	0.768
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.74	0.737	3.66	0.598	2.25	0.000	2.568	0.082
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.482</b>	<b>3.50</b>	<b>0.481</b>	<b>3.06</b>	<b>0.000</b>	<b>0.607</b>	<b>0.547</b>

\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.56 (SD = 0.482) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.737) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (SD = 0.660) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.50 (SD = 0.481) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.598) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.645) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.652) อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $f = 0.607$ ,  $sig = 0.574$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา						f-test	Sig
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		สูงกว่า			
	μ	SD	μ	SD	μ	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.16	0.385	3.47	0.691	3.61	0.497	1.911	0.153
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.53	0.544	3.63	0.614	4.18	0.624	3.062	0.051
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.43	0.506	3.57	0.527	3.93	0.426	2.334	0.102
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.26	0.603	3.47	0.588	3.61	0.405	1.160	0.318
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานงานร่วมกัน	3.43	0.482	3.46	0.658	3.36	0.675	0.095	0.909
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.44	0.541	3.52	0.640	3.39	0.627	0.232	0.794
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.32	0.482	3.42	0.644	3.50	0.595	0.244	0.784
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.51	0.576	3.69	0.687	3.82	0.572	0.695	0.502
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.365</b>	<b>3.53</b>	<b>0.508</b>	<b>3.67</b>	<b>0.366</b>	<b>1.031</b>	<b>0.361</b>

\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.366) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.624) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.675) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD = 0.508) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.687) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.644) อยู่ในระดับปานกลาง และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 0.365) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD = 0.544) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 (SD = 0.385) อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $f = 1.031$ , sig = 0.361) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม**

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน						f-test	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10ปี			
	$\mu$	SD	$\mu$	SD	$\mu$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.36	0.660	3.48	0.624	3.36	0.725	0.397	0.674
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.72	0.502	3.56	0.638	3.88	0.705	1.794	0.172
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.77	0.538	3.45	0.490	3.64	0.525	3.963	*0.022
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.62	0.636	3.37	0.582	3.39	0.389	1.928	0.151
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานงานร่วมกัน	3.75	0.609	3.36	0.601	3.18	0.567	5.752	*0.004
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.79	0.594	3.42	0.594	3.20	0.606	5.899	*0.004
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.57	0.668	3.35	0.581	3.30	0.590	1.489	0.231
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.84	0.557	3.56	0.709	3.75	0.612	1.890	0.0157
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.463</b>	<b>3.44</b>	<b>0.485</b>	<b>3.46</b>	<b>0.438</b>	<b>2.491</b>	<b>0.088</b>

\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 20 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.463) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.594) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.660) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (SD = 0.434) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (SD = 0.567) อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.691) อยู่ในระดับปานกลาง และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.485) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (SD = 0.638) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (SD = 0.709) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (SD = 0.581) อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $f = 2.491$ ,  $sig = 0.088$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ( $f = 3.963$ ,  $sig = 0.022$ ) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $f = 5.752$ ,  $sig = 0.004$ ) และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ( $f = 5.899$ ,  $sig = 0.004$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติความแตกต่างระหว่าง รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน						f-test	Sig
	น้อยกว่า 10,000		10,001 – 20,000		มากกว่า 20,000			
	$\mu$	SD	$\mu$	SD	$\mu$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	2.94	0.512	3.54	0.632	3.41	0.642	4.939	*0.009
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.67	0.483	3.69	0.616	3.55	0.616	0.409	0.665
3. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน	3.63	0.546	3.55	0.567	3.58	0.524	0.156	0.856
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน	3.38	0.583	3.48	0.607	3.38	0.582	0.377	0.687
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำ งานร่วมกัน	3.63	0.689	3.48	0.378	3.26	0.627	1.756	0.178
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.65	0.642	3.53	0.652	3.33	0.493	1.368	0.260
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	3.54	0.466	3.43	0.597	3.26	0.709	1.057	0.352
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.85	0.526	3.68	0.689	3.56	0.656	0.779	0.462
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.438</b>	<b>3.55</b>	<b>0.508</b>	<b>3.42</b>	<b>0.428</b>	<b>0.657</b>	<b>0.521</b>

\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน รายได้ต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (SD = 0.508) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.616) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (SD = 0.597) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD = 0.438) อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 0.526) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ

เป็นธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 (SD = 0.512) อยู่ในระดับปานกลาง และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.428) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (SD = 0.524) อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (SD = 0.627) และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (SD = 0.709) อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อต้นนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $f = 0.657$ ,  $sig = 0.521$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $f = 4.939$ ,  $sig = *0.009$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาวิจัย เรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา และ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ในรูปแบบของตารางแสดงข้อมูล โดยวิธีทางสถิติ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อเป็นการเปรียบเทียบร้อยละ จากกลุ่มตัวอย่างของข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ตามแนวคิดของ Walton, R.E. และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.50) อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 38.40) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 63.60) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.80) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 56.60) และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 62.60)

## ส่วนที่ 2 ผลการศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา

ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลแม่กา มีการดำเนินนโยบาย ในด้านต่าง ๆ ครบทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton ดังนี้

1. **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับเงินเดือนทุกปีตามหลักธรรมาภิบาล ได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบของแต่ละคน

2. **ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** เทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสำนักงานเป็นระเบียบสวยงาม เหมาะสม รวมทั้งด้านสุขภาพ มีโครงการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี

3. **ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน** มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง เช่น โครงการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ

4. **ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น

5. **ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** เทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการอบรมเยาวชนรุ่นใหม่ที่ทางไกลยาเสพติด

6. **ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน** ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจกับพนักงานในงานที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับผลงานนั้น และพนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

7. **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** มีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จัดสรรสัดส่วนเวลาการปฏิบัติงานกับชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

8. **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** เทศบาลตำบลแม่กา ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา

จากการศึกษาโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นแต่ละด้านจะมีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวม อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ

1. **ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์และอาคารที่ทำงาน ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยอยู่เสมอ มาเป็นอันดับหนึ่ง และจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างครบถ้วน ด้านสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี และเทศบาลตำบลแม่กา ยังมีสถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมที่ดี อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2. **ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน** มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ และพนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง

3. **ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน** มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหาร ฯ ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับผลงานนั้น ซึ่งพนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยผู้บริหาร ฯ จะรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา ตามข้อเสนอของพนักงาน และผู้บริหาร ฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

4. **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเทศบาลตำบลแม่กา ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และพนักงานมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการชุมชนด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น การช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ ถัดมาคือ เทศบาลตำบลแม่กาให้ความสำคัญในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่เสมอ

และกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กามีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ด้าน คือ

**1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเงินเดือนที่พนักงานได้รับ มีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งพนักงานเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ และพนักงานพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ส่วน ค่าตอบแทน /เงินเดือนที่ได้รับนั้น เห็นว่าไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ/ค่าครองชีพในปัจจุบัน

**2. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** มีระดับความคิดเห็นโดยรวม ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ เทศบาลตำบลแม่กา ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงานและเทศบาลตำบลแม่กา เปิดโอกาสให้พนักงาน/บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ท้ายสุดคือ เทศบาลตำบลแม่กา นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้บ้าง เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน ให้มีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น

**3. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ พนักงานได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และเทศบาลตำบลแม่กา มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน แต่บุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา มีความเป็นมิตรต่อกัน ยังมีความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน อยู่บ้าง

**4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานรู้สึกว่ามี พอใจกับการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และพนักงานเห็นว่าการจัดสรรสัดส่วนเวลาการปฏิบัติงาน กับชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง พนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานระหว่างที่บ้านกับที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม แต่ พนักงานยังมีความวิตกกังวลกับงานที่ได้รับผิดชอบ ทั้งในและนอกเวลาราชการ

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยใช้วิธีสถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA โดยแสดงผล ดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณาเป็นรายด้าน แต่พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน, ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 3** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 4** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน



ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 5** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน, ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 6** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และหากจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่อเดือน พบว่าความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาดังนี้

### 1. การศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา

เทศบาลตำบลแม่กามีการดำเนินนโยบายที่สอดคล้องตามลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ครบทั้ง 8 ด้าน คือ

1. **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** เทศบาลตำบลแม่กามีการปรับเงินเดือนทุกปีตามหลักธรรมาภิบาล นับได้ว่าการมีค่าตอบแทนที่เพียงพอจะสามารถบอกถึงคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร ชติยะหล้า (2555) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่าข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นวาระดับคุณภาพชีวิตมีค่าน้อย คือการได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน และซึ่งตรงกับทฤษฎี ของ Huse and Cumming (1985, อ้างอิงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. **ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** เทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับภูมิทัศน์ภายในสำนักงาน อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เหมาะสม รวมทั้งมีโครงการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งการมีสุขภาพดีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ชัตติ (2558) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า พนักงานมีความเห็นเรื่องสภาพทำงานที่ปลอดภัยเหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เนื่องจากการได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3. **ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน** การที่เทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ดอนชัย (2556) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และมีการมอบหมายงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นทำให้บุคลากรมี

ความรู้สึกดีขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากพนักงานล้วนต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

**4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** เทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายในการให้การสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานอย่างเต็มที่ โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเกล็ดแก้ว บุญเกิด (2551) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีที่สำคัญคือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อาจเป็นเพราะความมั่นคงและก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งที่พนักงานหรือบุคลากรต้องการเพื่อความมั่นคงในชีวิตของการทำงาน

**5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** เทศบาลตำบลแม่กา มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ต่างให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับมาก

**6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน** ซึ่งผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจกับพนักงานในงานที่ได้รับมอบหมายและยอมรับผลงานนั้น สอดคล้อง กับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตของ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างอิงใน ปณิชา ศิวสวัสดิ์, 2550) ที่กล่าวว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานคือลักษณะการบริหารงานที่มีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า โดยเทศบาลแม่กามีการกำหนดกฎระเบียบให้บุคลากรปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรมในองค์กร นั่นเอง

**7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีภารกิจที่พนักงานต้องรับผิดชอบในปริมาณมาก ไม่สมดุลกับการประกอบกิจกรรมในชีวิต ในส่วนนี้ Richard E. Walton ได้อธิบายว่า บุคคลควรจะมีเวลาสมดุลการแบ่งเวลาทางด้านอาชีพให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับการใช้เวลาว่างของครอบครัว ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานได้มากขึ้น ควรมีวันหยุดพักผ่อนเพื่อทำกิจกรรมส่วนตัวกับครอบครัวและสังคมอย่างมีความสมดุลแล้ว ก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

**8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** เทศบาลตำบลแม่กา มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากภัยธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งล่าสุดได้มีโครงการจัดอบรมทำหน้ากากอนามัยแบบผ้า ป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เพื่อแจกจ่ายประชาชนในพื้นที่สอดคล้องกับการศึกษาของ ประมาพร สิงห์สุวิข (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา ที่พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

## 2. การศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมืองจังหวัดพะเยา

สำหรับผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.51 (SD = 0.48) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศโสภา ทิฆาวงค์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลอยู่ในระดับมาก 4 ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1.ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2.ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 3.ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4.ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชีราภัทร ชัดิยะหล้า (2555) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับสูงได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกัน การใช้ชีวิตความสามารถของบุคคล รวมทั้งค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และการมีสุขภาพดี

อย่างไรก็ตาม จากระดับความคิดเห็นพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีต่อนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สมควรได้รับปรับปรุงและส่งเสริมให้ดีขึ้น มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 3) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสุขภาพ อันอาจเป็นผลมาจากบริบทของปัญหาของเทศบาลแม่กาซึ่งเป็นชุมชนใหญ่ มีประชากรจำนวนมาก และมีความต้องการด้านการบริการสาธารณะมาก สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมาพบว่า บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าวมาสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 (SD = 0.661) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลแม่กาได้จัดกิจกรรมเพื่อทำประโยชน์ให้สังคมอยู่เสมอ ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และพนักงานมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการชุมชนด้านต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ รวมทั้ง เทศบาลตำบลแม่กา ยังให้ความสำคัญในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น โครงการอบรมเยาวชนรุ่นใหม่ห่างไกลยาเสพติดเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ได้ตั้งค่าใช้จ่ายไว้ ทุกปีงบประมาณ จำนวน 30,000 บาท เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเนตร นามโคตรศรี (2553) โดยศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมาพบว่าด้านประโยชน์และคุณค่าทางสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก โดยเห็นว่าหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ให้ความร่วมมือกับส่วนราชการและช่วยเหลือสังคม ทั้งนี้เพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ประการหนึ่งคือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. **ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 (SD = 0.616) ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์และอาคารที่ทำงาน ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยอยู่เสมอ และยังมีสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เช่น โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานเทศบาลตำบลแม่กา เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสำนักงานเทศบาลตำบลแม่กาให้สวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมกับสถานที่ราชการ ภูมิทัศน์ภายในเทศบาลตำบลแม่กาให้สวยงามเรียบร้อยเหมาะสมกับสถานที่ราชการมากยิ่งขึ้น จากแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.2561-2565) ของเทศบาลตำบลแม่กา (เทศบาลตำบลแม่กา, 27 กุมภาพันธ์ 2563) ในปีงบประมาณ 2563 ได้ตั้งค่าใช้จ่ายไว้ 450,000 บาท สำหรับโครงการนี้ และจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างครบถ้วน เช่น โครงการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานจัดเก็บขยะและดูแลสิ่งปฏิกูลเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานจัดเก็บขยะและคูตสิ่งปฏิกูล ได้ตั้งค่าใช้จ่ายไว้ทุกปีงบประมาณจำนวน 50,000 บาท รวมทั้งด้านสุขภาพ มีโครงการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ชัตติ (2558) โดยศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีระบบป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ทางหนีไฟ ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามแนวทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตานอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

**3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน** มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 (SD = 0.524) โดยเทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ และพนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง เช่น โครงการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ เพื่อให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่และอาสาสมัคร ของเทศบาลตำบลแม่กา โดยได้ตั้งค่าใช้จ่ายไว้ทุกปีงบประมาณจำนวน 20,000 บาท โครงการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลแม่กา เป็นต้น ทั้งนี้ตามแนวทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

**4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน** มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 (SD = 0.619) ซึ่งผู้บริหารฯ ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับผลงานนั้น ซึ่งพนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยผู้บริหารฯ จะรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา ตามข้อเสนอของพนักงาน และผู้บริหารฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณา ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ตรงตามแนวทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

**5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 (SD = 0.627) เทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ พนักงานได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และเทศบาลตำบลแม่กา มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน แต่บุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา มีความเป็นมิตรต่อกัน ยังมีความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน อยู่บ้าง ทั้งนี้ตามแนวทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

**6. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** มีระดับความคิดเห็นโดยรวม ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.44 (SD = 0.582) โดยพนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ ได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงานและเทศบาลตำบลแม่กา เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยเทศบาลตำบลแม่กา นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้บ้าง เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน

ให้มีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น เช่นโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาล ตำบลแม่กาและผู้นำชุมชน ซึ่งได้ตั้งค่าใช้จ่ายจากแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.2561-2565) ปีงบประมาณ 2563 ในส่วนนี้ไว้ 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารสารณ (2556) โดยศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรมีโอกาสเข้าอบรมและพัฒนาทักษะ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ เพื่อปรับวุฒิ ทั้งนี้ตามแนวทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่

**7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.43 (SD = 0.645) ซึ่งพนักงานเห็นว่า เงินเดือนที่พนักงานได้รับ มีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ และพนักงานพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนค่าตอบแทน/ เงินเดือนที่ได้รับนั้น เห็นว่าไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ/ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิษฐา รัตนพัชฌนากร (2560) โดยศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีรายได้หรือค่าตอบแทนจากการทางานมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ทั้งนี้ตามแนวทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

**8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.41 (SD = 0.612) โดยพนักงานรู้สึกว่าการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ เวลาในการเข้าทำงาน เป็นที่



หน่วยงานราชการทุกแห่งใช้เป็นปกติอยู่แล้ว และพนักงานเห็นว่าการจัดสรรสัดส่วนเวลาการทำงาน ปฏิบัติงาน กับชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง พนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานระหว่างที่บ้านกับที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม แต่พนักงานยังมีความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งในและนอกเวลาราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา รัตนพัทธนากร (2560) โดยศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในเรื่องความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ พนักงานสามารถจัดเวลาการทำงานแลภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ตามแนวทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

### 3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการทำงานของเทศบาลตำบลแม่กา มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการดำเนินนโยบายนำมาใช้ปฏิบัติกับพนักงานแบบเสมอภาค ความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายจึงไม่ต่างกัน เช่น เพศชายกับเพศหญิง ได้รับค่าตอบแทน และมีความภูมิใจกับตำแหน่งงาน หรือหากพนักงานมีความรู้ความสามารถ ทำงานสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ ก็จะเป็นผลทำให้ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และเมื่อพนักงานที่มีทักษะสูง ก็จะเข้าใจงานของตนมากขึ้น จนทำให้งานประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับจากสังคม ยกเว้น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานอายุ 31-40 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาพอสมควร มีความรู้ประสบการณ์ มีความกระตือรือร้น เป็นช่วงอายุที่กำลังเริ่มสร้างครอบครัว จึงมีความพอใจกับงานที่ทำ มีความรู้สึกรักในองค์กร แต่เมื่อเทียบพนักงาน อายุ 20-30 เป็นช่วงอายุที่กำลังเริ่มทำงาน เพิ่งเรียนจบ และเป็นลูกจ้างหรือยังไม่ได้รับราชการ ค่าตอบแทนยังไม่สูงมากนัก จึงมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำในปัจจุบัน ยังไม่มั่นคงและไม่มีความก้าวหน้า และช่วงอายุ 41-50 ปี เป็นช่วงอายุที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพและต้องการเป็นที่ยอมรับจากสังคม

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การดำเนินนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเทศบาลตำบลแม่กา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรมีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรมีนโยบายการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพิ่มขึ้น เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมขององค์กร
2. ควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะรองรับการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. ควรพิจารณาและแก้ไขปัญหาในเรื่องค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
4. ควรมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดในองค์กรที่เหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพของตนเองของพนักงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเรื่องนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานของพนักงาน มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มเติม

## บรรณานุกรม

- กนิษฐา รัตนพัชฌนากร. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.** การค้นคว้าด้วยตนเอง รม.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กุลชน ธนาพงศธร. (2535). **หลักการกำหนดนโยบายของรัฐ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี.** การศึกษาอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2551). **คู่มือการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณสำหรับสมาชิกสภา.** กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- จันทนา สารแสง. (2561). **คุณภาพชีวิตและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ส.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จุมพล หนิมพานิช. (2552). **การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง.** นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุมพล หนิมพานิช. (2554). **การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์ การเมืองและรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารและกรณีศึกษาของไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี.** ภาคนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- ดวงกมล คณโฑเงิน. (2556). **คุณภาพชีวิตของประชากรในเขตควบคุมมลพิษของประเทศ ไทย.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). **ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามมาธิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทวีป ศิริวิคมี. (2545). **การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

เทศบาลตำบลแมกกา. (27 กุมภาพันธ์ 2563). **แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ.2561-2565.**

เทศบาลตำบลแมกกา. (2560). **ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลแมกกา.** สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2562. จาก <http://www.maekalocal.com/ContentPAGE.php?id=24>

เทศบาลตำบลแมกกา. (2561). **แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563.**  
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแมกกา: พะเยา.

ธีรภัทร ชัดิยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน.** การค้นคว้าอิสระ ร.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ท, เชียงใหม่.

นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

น้ำฝน รัตนพระ. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา.** การค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก.** วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ปรมาพร สิงห์สุข. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา.** วิทยานิพนธ์ กจ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). **นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.

ประภาพรรณ พิชะ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ปาริชาติ จันทร์ลา. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่ตำบลแกด้า จังหวัดมหาสารคาม.** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 8 (1) (มกราคม – เมษายน 2557), หน้า 249-257.

พิศโสภณ ทีฆาวงศ์. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ส.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- มยุรี อนุমানราชชน. (2547). **นโยบายสาธารณะ แนวคิดกระบวนการและการวิเคราะห์.**  
เชียงใหม่: คณินิจ.
- มยุรี อนุमानราชชน. (2556). **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด วิธีวิเคราะห์และกำหนด  
นโยบายสาธารณะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการ  
แข่งขันให้กับประเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- รัตนารณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.** งาน  
นิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รุจี อุดมศิลป์ศักดิ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด  
(มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม.,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ลักขณา เพาะปลูก. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย  
สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรเดช จันทรศร. (2554). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: พริกหวาน  
กราฟฟิค.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). **คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานากรรมของแก่น.
- วรรณภา วงษ์ธง. (2558). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,  
นครปฐม.
- วรารณ์ ดอนชัย. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา.** การ  
ค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิภา หวันแหละ. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์  
ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.** กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2557). **นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 10).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภชัย ยาวะประภาส และปิยาภร หวังมหาพร. (2555). **นโยบายสาธารณะ ระดับท้องถิ่นไทย**.  
กรุงเทพฯ: บริษัท จุดทอง จำกัด.
- สมบัติ ชำรงฉัญวงศ์. (2549). **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และ  
กระบวนการ** (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 11).  
กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า พรินติ้ง.
- สุเนตร นามโคตศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. การค้นคว้าอิสระ วศ.ม., มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- สุวิชัย เขจรบุตร. (2556). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์  
วิจัย. 5 (2) (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556).
- อนันต์ แม่กอง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลกรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน  
เขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ รบ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่,  
สงขลา.
- อภิวัฒน์ บุญสาธ. (2550). **คุณภาพชีวิตของประชากรที่มีรายได้ร้อยละในโครงการบ้านเอื้อ  
อาทร กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
, กรุงเทพฯ.
- อัจฉรา ชัดดี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัย  
พะเยา**. การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อันธิกา บุญเลิศ. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1**. วิทยานิพนธ์ บศ.  
ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO

## ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

## วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่องนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีรายละเอียดดังนี้

## แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

## คำชี้แจง

โปรดพิจารณาคำถามและตอบคำตอบให้ตรงกับความจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และถูกเก็บไว้เป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวปวีณา โตไทย

ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

อายุ 20-30 ปี

อายุ 41-50 ปี

อายุ 31-40 ปี

อายุ 51-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง /หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5- 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,001 – 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท

7. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างเหมาบริการ

8. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา หรือไม่

ไม่มีส่วนร่วม

มีส่วนร่วม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>					
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเพียงพอและเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
1.2 ค่าตอบแทน / เงินเดือนที่ได้รับ สอดคล้องกับสภาวะ เศรษฐกิจ/ค่าครองชีพ ในปัจจุบัน					
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ					
1.4 ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
<b>2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</b>					
2.1 เทศบาลตำบลแม่กา มีสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม ที่ดี อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน					
2.2 เทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ และอาคารที่ทำงานในสภาพที่ดีและปลอดภัยอยู่เสมอ					
2.3 เทศบาลตำบลแม่กา มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน					
2.4 เทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายการตรวจสุขภาพ พนักงานเป็นประจำทุกปี					
<b>3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน</b>					
3.1 เทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
3.2 เทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีนโยบายการฝึกอบรม สำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ					

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแมกกา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2 เทศบาลตำบลแมกกา จัดให้มีนโยบายการฝึกอบรม สำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ					
3.3 ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง					
3.4 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่					
<b>4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>					
4.1 ท่านรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน					
4.2 เทศบาลตำบลแมกกา เปิดโอกาสให้พนักงาน/บุคลากร มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่					
4.3 เทศบาลตำบลแมกกา มีการส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ เช่น จัดให้มีกองทุนประกันสุขภาพของบุคลากร และ การส่งเสริมการศึกษาของสมาชิกในครอบครัว					
4.4 เทศบาลตำบลแมกกา ได้รับความสนใจจากบุคคล ภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน					
<b>5. ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน</b>					
5.1 เทศบาลตำบลแมกกา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ					
5.2 เทศบาลตำบลแมกกา มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้ อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน					
5.3 บุคลากรของเทศบาลตำบลแมกกา มีความเป็นมิตรต่อ กัน ไม่มีความขัดแย้งที่ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน					
5.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี					

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน</b>					
6.1 ท่านได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
6.2 ผู้บริหาร ฯ ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับผลงานนั้น					
6.3 ผู้บริหาร ฯ รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และแนวทางการแก้ไข ตามข้อเสนอของพนักงาน					
6.4 ผู้บริหาร ฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
<b>7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>					
7.1 เทศบาลตำบลแม่กา จัดสรรสัดส่วนเวลาการปฏิบัติงานกับชิ้นงานที่มอบหมายได้อย่างเหมาะสม					
7.2 ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานระหว่างที่บ้านกับที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม					
7.3 ท่านรู้สึกวาทานพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
7.4 ท่านไม่มีความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งในและนอกเวลาราชการ					
<b>8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</b>					
8.1 เทศบาลตำบลแม่กา ให้ความสำคัญในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
8.2 เทศบาลตำบลแม่กา มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.3 ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการชุมชนด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่นการช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ					

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.4 เทศบาลตำบลแม่กา ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา

1. ด้านค่าตอบแทน

.....

.....

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

.....

.....

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

.....

.....

5. ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

.....

.....

6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

.....

.....

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

.....

.....

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

.....

.....

## ภาคผนวก ข แบบฟอร์มรายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือและการหาค่า IOC

## แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็นแบบสอบถามการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

**เรื่อง** นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามเพื่อใช้ในแบบสอบถาม แต่ละข้อ ว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เมื่อพิจารณาแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ประเด็นคำถามในแต่ละด้านเกี่ยวกับ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	แปล ผล
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง		
<b>1. ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>					
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3	-	-	1	ใช้ได้
1.2 ค่าตอบแทน / เงินเดือนที่ได้รับ สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ/ค่าครองชีพ ในปัจจุบัน	3	-	-	1	ใช้ได้
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ	3	-	-	1	ใช้ได้
1.4 ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3	-	-	1	ใช้ได้
<b>2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</b>					
2.1 เทศบาลตำบลแม่กา มีสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน	3	-	-	1	ใช้ได้

ประเด็นคำถามในแต่ละด้านเกี่ยวกับ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแมกกา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	แปล ผล
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง		
2.2 เทศบาลตำบลแมกกา มีการปรับปรุง ซ่อมแซมอุปกรณ์ และอาคารที่ทำงาน ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัย อยู่เสมอ	3	-	-	1	ใช้ได้
2.3 เทศบาลแมกกา มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน	3	-	-	1	ใช้ได้
2.4 เทศบาลแมกกา มีนโยบายการตรวจสุขภาพพนักงาน เป็นประจำทุกปี	2	1	-	0.67	ใช้ได้
<b>3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน</b>					
3.1 เทศบาลตำบลแมกกา มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3	-	-	1	ใช้ได้
3.2 เทศบาลตำบลแมกกา จัดให้มีนโยบายการฝึกอบรม สำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอ	3	-	-	1	ใช้ได้
3.3 ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง	3	-	-	1	ใช้ได้
3.4 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่	3	-	-	1	ใช้ได้
<b>4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>					
4.1 ท่านรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน	3	-	-	1	ใช้ได้
4.2 เทศบาลตำบลแมกกา เปิดโอกาสให้พนักงาน/บุคลากร มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3	-	-	1	ใช้ได้
4.3 เทศบาลตำบลแมกกา นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ ใช้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของท่าน ให้มีความ สะดวกสบายยิ่งขึ้น	2	1	-	0.67	ใช้ได้

ประเด็นคำถามในแต่ละด้านเกี่ยวกับ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแมกกา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	แปล ผล
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง		
4.4 เทศบาลตำบลแมกกา ได้รับความสนใจจากบุคคล ภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	2	1	-	0.67	ใช้ได้
<b>5. ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน</b>					
5.1 เทศบาลตำบลแมกกา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ	3	-	-	1	ใช้ได้
5.2 เทศบาลตำบลแมกกา มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้ อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน	3	-	-	1	ใช้ได้
5.3 บุคลากรของเทศบาลตำบลแมกกา มีความเป็นมิตรต่อ กัน ไม่มีความขัดแย้งที่ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3	-	-	1	ใช้ได้
5.4 ทานได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	3	-	-	1	ใช้ได้
<b>6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน</b>					
6.1 ทานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	2	1	-	0.67	ใช้ได้
6.2 ผู้บริหาร ฯ ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย และยอมรับ	2	1	-	0.67	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารฯ รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ แนว ทางการแก้ไข ตามข้อเสนอของพนักงาน	3	-	-	1	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหาร ฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาตอบแทน อย่างเป็นธรรม	2	1	-	0.67	ใช้ได้
<b>7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>					
7.1 เทศบาลตำบลแมกกา มีกำหนดเวลาการทำงานได้ อย่างเหมาะสมในแต่ละวัน	2	1	-	0.67	ใช้ได้



ประเด็นคำถามในแต่ละด้านเกี่ยวกับ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC	แปล ผล
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง		
7.2 ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานระหว่างที่บ้านกับที่ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	2	1	-	0.67	ใช้ได้
7.3 ท่านรู้สึกว่าคุณพอใจกับเวลาในการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	2	1	-	0.67	ใช้ได้
7.4 ทั้งในและนอกเวลาราชการ ท่านไม่มีความวิตก กังวล กับงานที่รับผิดชอบ	2	1	-	0.67	ใช้ได้
<b>8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</b>					
8.1 เทศบาลตำบลแม่กา ให้ความสำคัญในการทำ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3	-	-	1	ใช้ได้
8.2 เทศบาลตำบลแม่กา มีความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอก ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3	-	-	1	ใช้ได้
8.3 ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการชุมชนด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่นการช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ	3	-	-	1	ใช้ได้
8.4 เทศบาลตำบลแม่กา ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่อง	3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ</b>	<b>86</b>	<b>10</b>		<b>0.90</b>	<b>ใช้ได้</b>

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ปวีณา โตไทย
วัน เดือน ปี เกิด	13 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2544 บธ.บ. (การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	118/31 หมู่ 5 ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	ปวีณา โตไทย (ผู้บรรยาย). (25 เมษายน 2563). นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. ใน การประชุมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6 (หน้า 950–962). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย. มหาวิทยาลัยพะเยา.

