

การพัฒนาคุณภาพชีวิตนักปกครองท้องที่

โดย

วัฒนา ประทุมสูตร

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566



DEVELOPMENT OF QUALITY OF LIFE OF LOCAL ADMINISTRATION OFFICERS

BY

PRASONG SRISOPA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PATIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2023

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **การพัฒนาคุณภาพชีวิตนักปกครองท้องที่**
DEVELOPMENT OF QUALITY OF LIFE OF LOCAL ADMINISTRATION OFFICERS
โดย วัฒนา ประทุมสูตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2566

.....
(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ
รศ.มานิต ศุทธสกุล

.....กรรมการ
รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
รศ.ดร.จีระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ดีด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษา และขอขอบคุณคณะอาจารย์และกรรมการสอบทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ตั้งแต่ต้นจนสมบูรณ์ ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้เต็มจำนวน

ความสำเร็จในครั้งนี้เกิดขึ้นได้ด้วยความพยายามของผู้ศึกษา การสนับสนุน และการให้กำลังใจจากครอบครัวและเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตทุกคนที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระจนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้สนใจทุกท่าน

วัฒนา ประทุมสูตร
ผู้วิจัย

6405905 : วัฒนา ประทุมสูตร
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตนักปกครองท้องที่
หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จีระ ประทีป

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 162 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ในด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและใช้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ที่สำคัญ คือ ควรปรับเพิ่มค่าตอบแทนของนักปกครองท้องที่ในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ควรปรับวาระการดำรงตำแหน่งของสารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งของ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน นักปกครองท้องที่ควรได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ในการช่วยเหลือสังคม และประชาชนในชุมชน การทำงานมีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความปลอดภัย สถานที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและได้รับการป้องป้องสิทธิส่วนบุคคล

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 60)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานนักปกครองท้องที่ จังหวัดกาญจนบุรี

6405905	:	Watthana Prathumsoot
Independent Study Title	:	Development of Quality of Life of Local Administration Officers
Program	:	Master of Plublic Administration
Independent Study Advisor	:	Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D

Abstract

Research on Quality of Life Development of provincion administration officials in Huai Krachao District, Kanchanaburi Province with the objective of (1) A study of the quality of work life level of provincion administration officials in Huai Krachao District To study the guidelines for improving the quality of life of provincion administration officials in Huai Krachao District, Kanchanaburi Province.

Thia reuarch way awrwey raearch The instrument used in the reaearch was a questionnaire. The sample group in this research were provincion administration officials of Huai Krachao District, Kanchanaburi Province, totaling 162 people. Statistics used for analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation.

The results showed that the study of the quality of work life of provincion administration officials in Huai Krachao District, Kanchanaburi Province at a high level. When considering each aspect in terms of obtaining skills and using abilities, the average was the highest, The lower leculy were piroonal nighta protuetion awpiet, good and woke anvironment aupret total life apace aupat , imterpusonal relationship aupat , aocial relevance aepiet and growthand aecusity aupret ueapaetiuely.

Where in adrgualy and faie compensation anpect earned the lowest leuel in quality of work life. (2) the eacential guidelince for development of quality of work life were to imoreace the compersation for provincion administration officials. Rach position to suit the economic sitnatian, to adiat the team of aervices of sub-adistricet headman and village headman to alewlop the skills of provincion administration officials to be able to help social and people with betty and and aefer instrunments and rquipments, to have better work environments, to have butter personal pertictions.

(Total 60 pages)

Keywords : Quality of work life, Provimcial administration officials, Kanchanaburi Provimce

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	**ก**
บทคัดย่อไทย	**ข**
บ่อคัดย่ออังกฤษ	**ค**
สารบัญ	**ง**
สารบัญ (ต่อ)	**จ**
บทที่ 1 บทนำ	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**9**
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
2.2 การทำงานของนักปกครองท้องที่	18
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	**25**
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**31**
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี	33
4.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่	42
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	**44**
5.1 สรุปผลการวิจัย	44
5.2 การอภิปรายผล	47
5.3 ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	**51**
ภาคผนวก	**53**
ประวัติผู้จัดทำ	**60**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

3.1 แสดงจำนวนประชากรของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี 27

3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ 28

4.1 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ 31

4.2 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ 31

4.3 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา 32

4.4 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 32

4.5 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามค่าตอบแทนต่อเดือน 32

4.6 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 33

4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 33

4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 34

4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 35

4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 36

4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 36

4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 37

4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการที่ทำงานที่เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 38

4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล 38

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของนักปกครองท้องที่ เพื่อให้การดำรงชีวิตของนักปกครองท้องที่ที่ดี มีรายได้สำหรับดำรงชีวิตของตนเองจนเจือครอบครัว ปฏิบัติหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุข อาสาดูแล อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในชุมชน หมู่บ้านที่ตนรับผิดชอบ จะต้องใช้เวลากับกิจกรรมอาสา ช่วยเหลือประชาชนในชุมชน รับข่าวสารจากทางหน่วยงานราชการมาประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนรับทราบ รับเรื่องราวความเดือดร้อน ความคิดเห็น จากประชาชนในชุมชนไปรายงานให้หน่วยงานราชการรับทราบ การทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ค่อยมีเวลาหยุดพัก การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยส่งผลให้นักปกครองท้องที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ และส่งกระทบให้การปฏิบัติน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติงาน ที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการในด้นการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุน พัฒนา และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจ เป็นกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่เป็นแนวทางของการพัฒนาสู่หน่วยงาน องค์การ เป็นเรื่องที่ผู้นำองค์การ หน่วยงานควรให้ความสำคัญ เนื่องจากนักปกครองท้องที่เป็นทรัพยากรขององค์กร หน่วยงาน ที่มีความสำคัญ หากมีการมุ่งเน้น พัฒนาสวัสดิการให้เหมาะสม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จะทำให้นักปกครองท้องที่เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ ดำรงชีวิตอยู่ได้ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานของตนเอง

นักปกครองท้องที่ กำนัน สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ บำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้กับประชาชน ในระดับตำบล และหมู่บ้าน อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยให้แก่ประชาชนในตำบล หมู่บ้าน สร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล ชุมชน หมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีในท้องที่ ประสานงานหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในตำบล หมู่บ้าน ในการติดต่อ หรือส่วนการรับบริการกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองท้องถิ่น หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตั้งด่านร่วมกับเจ้าหน้าที่ เฝ้าระวังป้องกันโรคร้ายไม่ให้แพร่ระบาดเข้ามาในหมู่บ้าน (ในยุคโควิด) และคอยอาสาช่วยเหลือในทุกๆสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้านในเขตความรับผิดชอบของตนตลอด 24 ชั่วโมง

อำนาจหน้าที่ของนักปกครองท้องที่

หน้าที่ของนักปกครองท้องที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติงานตามกฎหมายและ นโยบายของรัฐ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีบทบาทอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช๒๔๕๗ ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมในปัจจุบัน โดยเฉพาะในการเป็นผู้ประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่สำคัญ บำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้ราษฎรในชุมชน ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล ชุมชน เช่นการตั้งด่านตรวจสิ่งผิดกฎหมายร่วมกับ ปลัดอำเภอ อาสาสมัครรักษาดินแดน เจ้าหน้าที่ตำรวจ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล กำนัน สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล ร่วมกันตรวจสิ่งผิดกฎหมาย วินัยจราจร ยาเสพติดให้ประชาชนในชุมชนและผู้ที่ขับขี่รถผ่านทางจุดตรวจ ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในตำบลชุมชนของตนเอง และพื้นที่ใกล้เคียงตามคำสั่งของทางราชการ เช่น โรคติดต่อ อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง และความเดือดร้อนของราษฎรในชุมชน งานจิตอาสา พัฒนาวัด โรงเรียน สถานที่สาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เช่น ในช่วงโควิด-19 ระบาดที่ผ่านมา นักปกครองท้องที่ก็ทำงานเป็นด่านหน้าช่วยตั้งด่านตรวจ ATK คัดกรองโควิด-19 ก่อนเข้าพื้นที่ชุมชนร่วมกับทางหน่วยงานราชการ รวบรวมรายชื่อจำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 ส่งให้หน่วยงานต่อไป นักปกครอง

ท้องที่ผลัดเวรยามไปดูแลผู้ป่วยที่โรงพยาบาลสนามร่วมกับเจ้าหน้าที่ทีมแพทย์ นักปกครองท้องที่รับฟังปัญหาความเดือดร้อนทุกข์สุข และความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านเพื่อรายงานต่อหน่วยงานของทางอำเภอพิจารณาต่อไปมีหน้าที่ผลัดเปลี่ยนไปอยู่เวรที่อำเภอเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ราษฎรที่มาติดต่อทำบัตรประชาชน ติดต่อราชการต่างๆ รับรองสำเนาเอกสารการติดต่อราชการให้ง่ายต่อการไม่ต้องตามหาคนรับรองเอกสารให้ยุ่งยาก เรียกประชุมราษฎรในหมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ประชุมชี้แจงข้อราชการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย โครงการต่างๆของภาครัฐสู่ชุมชน เช่น ขึ้นทะเบียนราษฎร โครงการคนละครึ่ง โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ปศุสัตว์รับวัคซีนต่างๆ โรคระบาด นำข่าวสารความเดือดร้อนต่างๆไปรายงานให้หน่วยงานราชการหรือทางอำเภอรับทราบและให้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ราษฎรในชุมชน พัฒนาชุมชน เสริมสร้างอาชีพให้ประชาชน ดูแลกลุ่มเปราะบาง ผู้พิการ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ฯลฯ รับรองการแจ้งเกิด แจ้งตาย การปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ มองอาจเป็นหน่วยงานเล็กๆ แต่สามารถเข้าถึงประชาชนใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด การทำงานจึงรู้ปัญหาอย่างแท้จริง รวมถึงมีภูมลำเนาอยู่ในหมู่บ้านนั้นๆด้วย การปฏิบัติงานจึงไม่ค่อยมีผลกระทบและปัญหามากนัก

ปัจจุบันด้วยปัญหาสถานการณ์ต่อสังคมมนุษย์ธรรมชาติได้เปลี่ยนแปลงไปไวมาก การปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องที่จึงต้องปฏิบัติงานอย่างเร่งรีบ แข็งขันเพื่อให้ทันสถานการณ์ความต้องการของประชาชน และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความจำเป็นต้องให้การศึกษา การพัฒนาบุคลากรนักปกครองท้องที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้ปฏิบัติงานได้รับภาระงานและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ต้องปรับตัวในการทำงานมากขึ้น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัวลดลง อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อสุขภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องที่ ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองท้องที่ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

(1) คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับใด

(2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรีควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

(2) เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

1. 4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

(3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ

(4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

(5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

(6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

(7) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคล

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

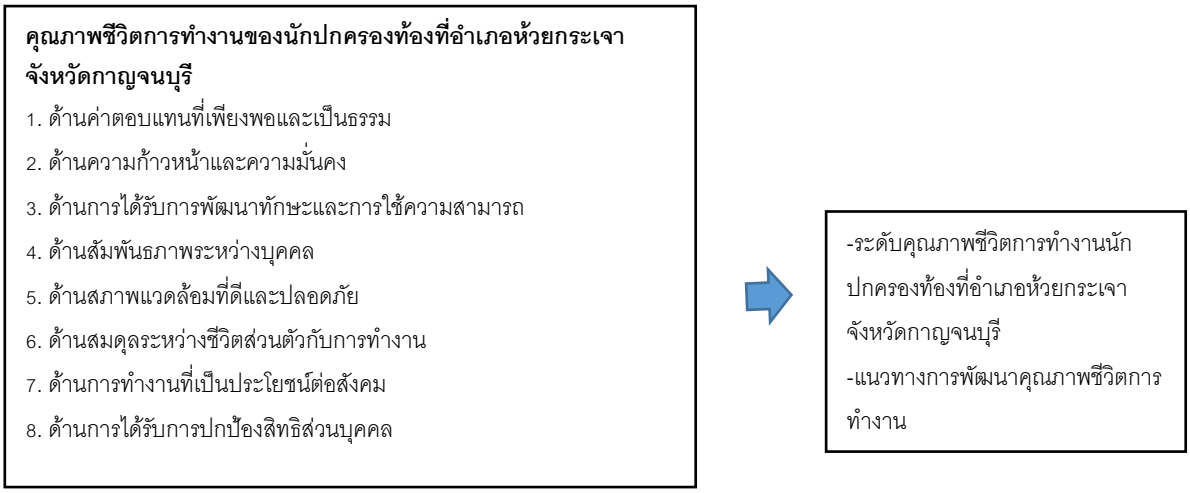
การศึกษาวิจัยนี้ คือ การศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ในเขตอำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน 2565

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ในครั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยโดยนำนำองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน,) 2562)



1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิงของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

อายุ หมายถึง อายุของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 31 ปี, 2) อายุ 31-40 ปี, 3) อายุ 41-50 ปี,
4) อายุ 51-60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
3) สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ระดับตำแหน่งปัจจุบันของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี แบ่งออกเป็น 5 ตำแหน่ง ได้แก่ 1) กำนัน 2) สารวัตรกำนัน 3) ผู้ใหญ่บ้าน 4) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 5) แพทย์ประจำตำบล

รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี แบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) 10,000 – 12,000 บาท

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามาปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 6 ปี 2) 6-15 ปี
3) 16-25 ปี 4) ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมได้รับค่าตอบแทนไม่มากแต่ก็มีรายได้ส่วนตัว จึงมีระดับคุณภาพชีวิตที่เพียงพอ ช่วยเหลือสังคมได้ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตอบรม ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถในงานจิตอาสา พัฒนาสาธารณสุข ช่วยเหลืองานในสังคมชุมชน ในทุกสถานการณ์ เช่นน้ำท่วม ไฟไหม้ โควิด-19

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในด้านการปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และราษฎรเป็นชุมชน สามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ในที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย ไม่มีสิ่งรบกวนสะดวกสะอาดมีความมั่นคง มีความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและปกครองท้องที่มีภูมิลำเนาอยู่ในที่ทำงานของตนเอง มีความสะดวกในการเดินทางรวดเร็ว ทันเหตุการณ์สามารถทำงานได้ 24 ชั่วโมง หากเกิดภัยพิบัติเหตุการณ์ไม่สงบ ภัยธรรมชาติ พร้อมทำงานตลอดเวลาทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทำงานช่วยเหลือสังคม ชุมชน บ้าน วัด โรงเรียน สถานที่ราชการ ดูแลรักษาระบบน้ำประปา กองทุนหมู่บ้านสำรวจครัวเรือนยากจน ดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือกลุ่มเปาะบาง ช่วยเหลือแจ้งต่อในหน่วยงานราชการเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชน ได้รับการปกป้องสิทธิ์ส่วนบุคคลมีกฎหมายและศาลปกครองให้ความเป็นธรรม เกี่ยวกับการประพฤติผิด หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม มีความเคารพกันตามลำดับตำแหน่ง หน้าที่ สามารถติดต่อประสานทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะและมีการตั้งเป็นชมรม มีกฎระเบียบสวัสดิการมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ท่านได้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ รายได้รวมของท่านเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หน่วยงานส่งเสริมเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ท่านสามารถค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของท่านได้ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำการปฏิบัติงานได้

ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ท่านได้ทำงานที่รักและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับตัวท่านและหน่วยงาน ท่านปฏิบัติงาน จิตอาสาพัฒนา ช่วยเหลือจำเป็นต้องทุ่มเททั้งแรงกายกำลังใจ และปัจจัยที่สละได้

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ท่านปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และราษฎรในชุมชน การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งท่านสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน

ร่วมงานได้ การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งท่านได้รับความความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ราษฎรในชุมชนเป็นอย่างดี

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความปลอดภัย สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด สะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน และปลอดภัย มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ท่านมีเวลาเข้ากิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้ ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาว่างสำหรับครอบครัวได้ ในการปฏิบัติงานของท่าน เอกสารงานด่วน อาสาสมัครเหตุการณ์ต่างๆ ช่วยเหลือประชาชน เป็นเวลาท่านเต็มใจ

ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ท่านมีความรู้สึกว่าตนองมีความรับผิดชอบและได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น จิตอาสา ช่วยเหลือ พัฒนา ดูแลชุมชนและประชาชน ท่านอยู่ในชุมชนใกล้ชิดกับประชาชนสามารถรวมคนในชุมชนเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมในสังคมได้ ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อสังคมและยังมี จิตอาสาพัฒนา บวร บ้านวัด โรงเรียน ที่ทางของสาธารณะในชุมชน

ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ท่านมีกฎหมายและศาลปกครองให้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับการประพฤติผิด หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม
ท่านปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ขั้น ลำดับ ด้วยความเคารพกันตามตำแหน่งหน้าที่

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

บทที่2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 การทำงานของนักปกครองท้องที่

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) กล่าวว่า นิยามของคุณภาพชีวิต ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละ บุคคล แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการมนุษย์

Brooks and Anderson (อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ 2560) ได้ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ในขณะที่สามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล มีความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ดีที่เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต ทั้งด้านการศึกษา ที่อยู่อาศัย ที่

มีความผูกพันกับสังคมเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และสังคมวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเกณฑ์ ความจำเป็น ความต้องการและความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม หรือเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้อง กับสวัสดิการพื้นฐานของมนุษย์

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารองค์กร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรมีความพอใจในการทำงานมีขวัญและกำลังใจ มีการพัฒนาองค์กร และอุทิศตนในการทำงานต่อองค์กร เกิดความสร้างสรรค์ของการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในทางที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life)แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศ หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วเราจะพบว่า มีผู้ให้ความหมาย หรือคำนิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Rao (อ้างถึงใน วราภรณ์ สกุลรัมย์ 2555) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ต่อกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กร หรือเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบริหารงานให้ดีขึ้น โดยยึดหลักค่านิยมร่วมกัน มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติคือ ด้านประสิทธิผลขององค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้

กองแก้ว ย้วนบุญหลิม และคณะ(2564) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขขณะปฏิบัติงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

เขมชญานิษฐ์ ประดับพงษ์ (2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น การศึกษา ที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครัวเรือนและมี

ความผูกพันกับตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ รายได้ ทรัพย์สิน หนี้สิน รวมถึงความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ

ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ การที่บุคคลที่มีความสุขทั้งด้านทางร่างกายและจิตใจ มีการดำเนินชีวิตที่พร้อมในทุกด้าน เช่น ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านความคิดและด้านจิตใจอยู่ใสภาแวดล้อมที่ดีในทุกๆด้าน รู้จักตนเองและผู้อื่นสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้

ดิน ปรัชญาพฤทธ์ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ เป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

Hackman and Suyyle(อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล 2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าบุคลากรในองค์กรทุกคน ต่างมีความต้องการในคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กร มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดีมีปริมาณเพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนอัตรากำลังคน

วรเทพ เวียงแก (2558) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของบุคคลในสถานที่ หนึ่งๆ ซึ่งสภาพดังกล่าว มีผลทำให้บุคคลแสดงออกทางเจตคติ ค่านิยมที่เป็นไปในทางบวกต่อสถานที่ทำงานและสังคมภายนอกที่ทำงาน มี 2 ด้าน คือ 1)ด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นสภาพการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังจะเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงานการสนับสนุนความสามารถของบุคคลากร 2)ด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน คือ สภาพสถานที่และความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน ระเบียบข้อบังคับของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง การปรับปรุงความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต การให้ความสำคัญแก่ทรัพยกรมนุษย์ ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีควววามก้าวหน้าในการทำงานและได้รับความเป็นธรรม มีสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ดีมีความมั่นคงและปลอดภัย

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)2562) ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตไว้ 8 ข้อ คือ

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

หมายถึงบุคลากรได้รับสิ่งตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือสิ่งของที่จ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทน ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นธรรมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

(2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย

หมายถึงการที่พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัย รวมถึงมีอุปกรณ์หรือสิ่งต่างๆที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกสบายใจไม่มีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม

(3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสแสดงออก มีบทบาทในการทำงานและรู้สึกสำคัญและมีความหมายขององค์กร การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

(4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติมมีเส้นทางการเปลี่ยนแปลงในสายอาชีพไปในทางที่ดีขึ้น และเป็นที่ไว้วางใจแก่บุคลากรในองค์กร

(5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

การทำงานร่วมกันเป็นการที่พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี มีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความเสมอภาคในองค์กร

(6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้บุคลากรมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน มีการกำหนดแนวทางในการทำงานในองค์กรที่ชัดเจน บุคลากรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ องค์กรมีความยุติธรรมในการดำเนินงาน

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยที่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และการมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้

องค์กรอนามัยโลก ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล ต่อมาในปีพ.ศ.1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล และด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคลจึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ WHOQOL Group (อ้างถึงใน สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2552

1) ด้านร่างกาย (Physical Health) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ มีสุขภาพกายที่ดี ได้รับการรักษาทางการแพทย์ การดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน

2) ด้านจิตใจ (Psychological) คือ การได้รับความรู้สึก นำความรู้สึกที่ได้จากการตีความมาประมวลผล ได้แก่ ความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่า นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและการยอมรับนับถือตนเอง การมีภาพลักษณ์ที่ดี ในจิตใจได้

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีการติดต่อสื่อสารกันที่ดี มีความไว้วางใจ การเป็นที่ยอมรับ มีการให้ความร่วมมือ การแนะนำช่วยเหลือต่างๆ ระหว่าตนเองและผู้อื่น

4) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือการรับรู้ ถึงสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมถึงสิ่งต่างๆที่เอื้อที่การดำรงชีวิต การรับรู้ถึงการมีอิสระในการดำเนินชีวิต มีสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน ส่งผลให้เกิดความจรรโลงใจทั้งต่อร่างกายและจิตใจ ได้รับสินค้าและบริการที่ดี เป็นต้น

ชุติมา เทียนใส (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ มีการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดี สามารถจัดเวลาตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทชีวิตของตัวเองงานที่ทำมีลักษณะที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งหากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีการจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ประสิทธิภาพ ผลผลิตของงานลดลงได้

House Cumming (อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก 2558) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ด้านดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adepuate and Fair Compensation) เงินหรือสิ่งตอบแทนมีความเหมาะสมที่จะดำรงชีพ สิ่งตอบแทนจากการทำงานมีความเหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับที่อื่นที่มีรูปแบบงานใกล้เคียงกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) บุคลากรอยู่ในสถานที่ทำงานที่ดี เหมาะสมแก่การทำงาน มีสิ่งต่างๆที่เอื้อให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตน และความรู้สึกท้าทายอันเกิดจากการทำงานของตน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

(1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

(2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

(3) การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญและเห็นว่าตนมีคุณค่าอันจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่า ไม่มีการแข่งขัน ในองค์การและมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความพัฒนา

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) แต่ละองค์กรจะมีกฎระเบียบที่แตกต่างกัน ตามแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงค่านิยมของคนองค์กร

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีความเหมาะสมทำให้บุคคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวได้ และมีวินัยในการทำงานที่ดี องค์กรให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตของบุคลากร

8) การทำงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมขององค์กรทำประโยชน์เพื่อสังคมเป็นสิ่งที่จะเกิดประโยชน์แก่องค์กร คือ เป็นที่ยอมรับสังคม บุคลากรเกิดความสุขและความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

Bruce & Blackburn (อ้างใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2551) ที่ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

(2) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งต่อสุขภาพกายและจิตใจ

(3) การได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆในการทำงาน

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

(5) การบูรณการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้นำองค์กร

(6)การที่พนักงานทำงานในสถานที่ทำงานที่ดี ไม่มีภาวะที่ไม่สบายใจ อึดอัด หรือหวาดกลัวและหน่วยงานมีความยุติธรรมในเรื่องการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นในสายทางอาชีพ

(7)การมีเวลาว่าง หมายถึง บุคลากรรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

(8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความรู้สึกในทางที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และหัวหน้างาน Ferrans & Powers

(อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558) พิจรณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ดังนี้

(1) สุขภาพหน้าที่ (Health and Functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่างๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง

(2) สังคมเศรษฐกิจ (Socio-Economic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย

(3) จิตวิญญาณ (Psychological Spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่วๆไป

(4) ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

Delamotte & Takezawa, (อ้างถึงใน ณปภัช ตะสิงห์, 2552) ได้กล่าวถึงส่วนต่างๆ ที่รวมเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีทั้งหมด 3 มิติ คือ

(1) เป้าหมายประเพณี (Traditional Goals) หมายถึง สิ่งที่เป็นวิถีชีวิตที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา เป็นสิ่งที่ควรปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้ดีขึ้น

(2) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Fair Treatment at Work) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับสิ่งต่างๆด้วยความเสมอภาค และเท่าเทียม

(3) อิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) คือ บุคลากรมีสิทธิในการแสดงออก แสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Kast & Rosenzweig (อ้างถึงใน ศรินญา ปูเต๊ะ, 2552) กล่าวถึง ตัวชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล จะต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการประกอบด้วย

(1) บุคคลและครอบครัว

(2) สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ

(3) ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม

(4) การติดต่อสื่อสาร

(5) ความปลอดภัย

(6) การศึกษาและการฝึกอบรม

(7) การทำงาน

(8) สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม

(9) รายได้และผลผลิต

(10) การมีส่วนร่วมทางสังคม

(11) วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบและปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ เกณฑ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวและองค์กรมรนโยบายการทำงานเพื่อสังคม ประกอบกับมีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้รับการฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาต่างๆ บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความสามารถมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร บุคลากรรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กองสวัสดิการแรงงาน (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ การที่บุคลากรมีความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อร่างกาย และจิตใจ เมื่ออยู่ในขณะปฏิบัติงานก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

ชุติมา เทียนใส (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประโยชน์ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนต่องานต่อองค์การ ขวัญและกำลังใจ ที่ดีในการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลลัพธ์ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ

(1) ประโยชน์ต่อตัวบุคคล คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการประกัน จากปริมาณการเบิกจ่ายลดลง

(2) ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น มีความเอื้อเฟื้อ ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์การ

(3) ประโยชน์ต่องาน คือ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

(4) ประโยชน์ต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การ ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

2.2 การทำงานของนักปกครองท้องที่

การแบ่งเขตการปกครองของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี อำเภอห้วยกระเจามี 4 ตำบล ได้แก่

(1) ตำบลห้วยกระเจา

(2) ตำบลสระลงเรือ

(3) ตำบลดอนแสลบ

(4) ตำบลวังไผ่

การปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลในพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับราษฎรในการปฏิบัติงาน ตามกฎหมาย และแนวนโยบายของรัฐ เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของราชการการบริหารส่วนภูมิภาคมีบทบาท อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช2557 ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะการเป็นผู้ประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาสถานการณ์ ภัยพิบัติ โรคติดต่อ และกรณีฉุกเฉินต่างๆ นอกจากนั้นยังทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม และจัดการระงับปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่และยังมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐ ตัวแทนราษฎรเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ความเดือดร้อนของราษฎรเพื่อนำเสนอต่อส่วนราชการ

(1) ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรในชุมชนเข้าร่วมประชุมประชาคม ร่วมกับเจ้าหน้าที่แผนเทศบาล เสนอแผนพัฒนาชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นำความต้องการความเดือดร้อนที่ไม่เร่งด่วน เช่น ถนนที่เป็นหลุมสัญจรไม่สะดวก ไฟส่องสว่าง ฝายเก็บกักน้ำไว้ใช้หน้าแล้ง ปัญหาน้ำท่วม ฯลฯ ที่ต้องการแก้ไข มาเรียงลำดับไว้ในแผนพัฒนาชุมชนเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหาในระยะยาวของชุมชน

(2) แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเร่งด่วน ถนนขาด น้ำดื่มไม่พอ น้ำประปา(น้ำใช้)ไม่ไหล โรคระบาด ไฟส่องสว่างตามถนนไม่ติด หมู่บ้าน หากมีเหตุขัดข้อง มีความเดือนร้อนในเรื่องเหล่านี้แจ้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯลฯเพื่อดำเนินการแก้ไขและส่งต่อ ติดต่อ หน่วยงานที่รับผิดชอบหากแก้ไขเองไม่ได้

(3) การแจ้งเกิด แจ้งตาย หากมีราษฎร เกิด หรือ ตาย ในชุมชนที่ตนรับผิดชอบหากมีการต้องเซ็นรับรองก็ต้องเรียก กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อมาช่วยเหลือและดูแลในเรื่องนี้เช่นกัน

(4) การไกล่เกลี่ยประนีประนอม เรื่องข้อพิพาท การทะเลาะวิวาท หากเป็นเรื่องที่สามารถไกล่เกลี่ยได้ จะช่วยลดการดำเนินคดีไม่เสียเวลาไปศาล สร้างความปรองดองสมานฉันท์

(5) บริหารงานกองทุนหมู่บ้าน(กทบ). โครงการแก้ไขปัญหาความยากจน (กขคจ.) ฯลฯ บริหารงานฌาปาณะกิจสงเคราะห์หมู่บ้านหากมีสมาชิกเสียชีวิต พร้อมเก็บเงินฌาปาณะกิจสงเคราะห์นำเงินไปมอบให้ครอบครัวหรือญาติผู้เสียชีวิต ถ้ามีสมาชิกเสียชีวิต

(6) สำรวจครัวเรือนข้อมูลขั้นพื้นฐาน(จปฐ) เป็นข้อมูลที่แสดงถึงลักษณะของสังคมไทยที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ มาตรฐานขั้นต่ำของเครื่องชี้วัด ว่าอย่างน้อยคนไทยควรจะมีระดับความเป็นอยู่ไม่ต่ำกว่าระดับไหนช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ ให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ออกไปเก็บข้อมูลใน

หมู่บ้านของตนเองปีละหนึ่งครั้ง เพื่อส่งต่อข้อมูลไปยังพัฒนาชุมชนอำเภอรวบรวมเพื่อทำตัวชี้วัดเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนต่อไป

(7) การส่งเสริมการพัฒนา ฝึกอาชีพเสริมให้ สตรี ผู้สูงอายุ และประชาชนในชุมชน เช่น การ สานตะกร้า การทอผ้า การทำไม้กวาด การทำอาหาร การทำขนมฯลฯ สนับสนุนส่งเสริมสินค้าโอท๊อป ผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น เพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในชุมชน

(8) ดูแลความปลอดภัย รักษาความสงบเรียบร้อย ช่วยสอดส่อง ดูแลสิ่งผิดกฎหมาย ยาเสพติด แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาต ของผิดกฎหมายฯลฯ

(9) งานช่วยเหลือ อาสาสมัคร งานส่วนรวม พัฒนา วัด โรงเรียน ดูแลของสาธารณะ ของส่วนรวมพัฒนารักษาความสะอาด ดูแลเรื่องขยะในชุมชนให้ทิ้งลงถังขยะ ห้ามทิ้งขยะให้สกปรกตามถนนและทั่วไป หากฝ่าฝืนครั้งแรกอาจจะมีการตักเตือน หากไม่ปฏิบัติตามครั้งถัดไปต้องได้รับโทษตามกฎหมาย

(10) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน สนับสนุนกลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพฯลฯ ในชุมชน ส่งเข้าไปศึกษา อบรม หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ และนำมาต่อยอดพัฒนาชุมชนของตนเอง

(11) อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามในท้องถิ่น จงรักภักดีต่อ สถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิศาภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยและเพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อคุณ ภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย ภาพรวมอยู่ในระดับสูงและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพ และด้านจิตใจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิรา

เคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดีที่ระดับ 0.05 ปัจจัยองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยองค์กรโดยรวมมีน้ำหนักความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.27) โดยมีด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มุลนิมิราเคิล ออฟไลฟ์ (r = 0.42) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านคาตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน และลำดับสุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันตามลำดับ (r = 0.38, r = 0.33, r = 0.26, r = 0.25, r = 0.23, r = 0.17, r = 0.15)

สุดารัตน์ สังล้ง (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ จังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตและกรทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี 3) การทดสอบสมมิฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าระดับชั้น และสายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานธรรมนูญในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติราชการ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน และธรรมนูญในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ 4) แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความรู้ ตามลำดับ

วัชรีเนตร วุฒานุสรณ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านสถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพ รายได้ อายุงาน และระดับชั้นยศต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนรรฆ อิสเลาะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของประชานชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม จังหวัดขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี อยู่ในสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีจำนวนสมาชิกครอบครัว ส่วนใหญ่ 3 – 4 คน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประชาชนที่มี เพศ อายุ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

อิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในกรทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการกรมศุลกากรที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร และนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการ กรมศุลกากร พบว่า เพศของพนักงานราชการที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและ

สัมพันธ์กับสังคมโดยตรงด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอนามัยและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายกระบวนการยุติธรรม ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กาญจนสุดา เพ็งภู่ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณะสุข มีวัสถุประสงค์เพื่อ

(1) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณะสุข

(3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณะสุขพบว่า 1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ประเภทตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. ปัจจัยการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ศตนันท์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมากโดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการทำงาน ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

กรองแก้ว ย้วนบุญหลิม และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล คุณภาพชีวิตการทำงานนี่ดีของบุคลากรส่งผลความสำเร็จขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลาการทางการ พยาบาล 158 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ความผูกพันต่อองค์การ 3) คุณลักษณะงาน 4) บรรยากาศองค์การ และ 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ในปัจจุบัน และประสบการณ์ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการวางแผนงานให้บุคลากร ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี จากการสำรวจในปี พ.ศ. 2565 มี บุคลากร ดังนี้ กำนัน 4 คน ผู้ใหญ่บ้าน 73 คน แพทย์ประจำตำบล 4 คน สารวัตรกำนัน 8 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 181 คน รวมทั้งหมด 270 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ตำแหน่ง	จำนวนบุคคลากร
กำนัน	4
ผู้ใหญ่บ้าน	73
แพทย์ประจำตำบล	4
สารวัตรกำนัน	8
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	181
รวมทั้งหมด	**270**

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดย N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

การหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า $n = \frac{N}{1 + N(0.05)\,2}$

$= \frac{270}{1 + 270\,(0.05)2}$

= **161.19**

= **162**

สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจะเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบการสุ่มตัวอย่าแบบง่าย

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ตำแหน่ง	**จำนวนกลุ่มตัวอย่าง**
กำนัน	3
ผู้ใหญ่บ้าน	62
แพทย์ประจำตำบล	3
สารวัตรกำนัน	4
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	90
รวม	**162**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาดังนี้

(1) การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี จากเอกสารทางวิชาการ บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดกรอบแนวคิด การพัฒนา และปัญหาการวิจัย

(3) กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(4) สร้างแบบทดสอบ

(5) สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาให้ความครอบคลุมนิยามศัพท์โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1 เพศ 2 อายุ 3 ระดับการศึกษา 4 ตำแหน่งหน้าที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	มีข้อคำถาม 4	ข้อ
2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	มีข้อคำถาม 3	ข้อ
3 ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ	มีข้อคำถาม 3	ข้อ
4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	มีข้อคำถาม 3	ข้อ
5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย	มีข้อคำถาม 3	ข้อ
6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	มีข้อคำถาม 2	ข้อ
7 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	มีข้อคำถาม 3	ข้อ
8 ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	มีข้อคำถาม 2	ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scaie)มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับโดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scaie) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากเกณฑ์ประเมินดังกล่าว สามารถกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเพื่อการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	คุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านต่างๆ ที่ต้องการให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดยจะเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Opened End)

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การทดสอบความเที่ยง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliabity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

(1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ปรึกษาเพื่อตรวจสอบหาความถูกต้องความตรงทางเนื้อหา ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณ ข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำตอบ

(2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกัน และตอบแบบสอบถามได้ตามความจริงได้ทุกข้อ วิธีการทดสอบ (Pretest) จะจัดทำโดยนำ

แบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน โดยทำการทดสอบกับนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบว่า คำถามทุกข้อในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ยากหรือง่ายไปเท่าใดหลังจากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ .820 เป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการนำแบบสอบถามไปสอบถามการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน162 ชุด ดังนี้

1) ดำเนินการแจกแบบสอบถามในวันประชุม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หลังประชุมเสร็จประชุมเก็บแบบสอบถาม

2) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Date) เป็นการรวบรวมจากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงข้อมูลในระบบออนไลน์และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(2) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Freguency) ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 8 ด้านได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และชีวิตด้านอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(3) การวิเคราะห์สรุปปัญหาหรือข้อเสนอแนะซึ่งมีเนื้อหาคล้ายกันโดยบรรยายเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 162 ชุดได้รับกลับมาทั้งหมด 162 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิเคราะห์นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	97	59.88
หญิง	65	40.12
รวม	162	100

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	16	9.88
31 – 40 ปี	32	19.75
41 – 50 ปี	51	31.48
51 – 60 ปี	63	38.89
รวม	162	100

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 และ น้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 31 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.88

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	143	88.27
ปริญญาตรี	17	10.49
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.23
รวม	162	100

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 88.27และน้อยที่สุดคือ การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.23

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
กำนัน	3	1.85
ผู้ใหญ่บ้าน	65	40.12
แพทย์ประจำตำบล	3	1.85
สารวัตรกำนัน	4	2.47
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	87	53.70
รวม	162	100

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้าน มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.12 และ น้อยที่สุดคือ ตำแหน่งกำนัน และ แพทย์ประจำตำบล มีจำนวนเท่ากันคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.85

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามค่าตอบแทนต่อเดือน

ค่าตอบแทนต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	159	98.15
10,001 – 12,000 บาท	3	1.85
รวม	162	100

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 98.15

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	40	24.69
6 – 15 ปี	72	44.44
16 – 25 ปี	30	18.52
ตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป	20	12.35
รวม	162	100

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติระหว่าง 6 – 15 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.69 และ น้อยที่สุดคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจาจังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ	2.11	.417	น้อย
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	2.15	.449	น้อย
3. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ	1.76	.608	น้อยที่สุด
4. รายได้รวมของท่านเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.45	.781	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	2.62	.564	ปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในด้าน รายได้รวมของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.45 รองลงมาคือ ด้าน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ย 2.15 และ น้อยที่สุดคือ ความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 1.76

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต
1.หน่วยงานส่งเสริมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	3.80	.679	มาก
2. ท่านสามารถค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของท่านได้	3.75	1.553	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานได้	4.46	.757	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.00	.996	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในด้านหน่วยงานส่งเสริมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.80 และ น้อยที่สุดคือ ท่านสามารถค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ย 3.75

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต
1.ท่านได้ทำงานที่รักและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.51	.698	มากที่สุด
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงาที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับตัวท่านและหน่วยงาน	4.55	.731	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานจิตอาสา พัฒนา ช่วยเหลือจำเป็นต้องทุ่มเททั้งแรงกายกำลังใจ และปัจจัยที่สละได้	4.81	.390	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.62	.606	มากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ในด้านท่านปฏิบัติงานจิตอาสา พัฒนา ช่วยเหลือจำเป็นต้องทุ่มเททั้งแรงกายกำลังใจ และปัจจัยที่สละได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.81 และ น้อยที่สุดคือ ท่านได้ทำงานที่รักและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.51

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต
1.ท่านปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและราษฎรในชุมชน	4.55	.697	มากที่สุด
2.การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งท่านสามารถแสดงความคิดเห็นรวมกับเพื่อนร่วมงานได้	4.49	.698	มากที่สุด
3.การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งท่านได้รับการร่วมมือจากราษฎรและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.53	.689	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.52	.695	มากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในด้าน ท่านปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและราษฎรในชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.55 และ น้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งท่านสามารถแสดงความคิดเห็นรวมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.49 และ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต
1.การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความปลอดภัย	4.65	.681	มากที่สุด
2.สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด สะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน ปลอดภัย	4.44	.933	มากที่สุด
3.มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.45	.842	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	.819	มากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ในด้าน การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.65 และ น้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด สะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.44

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้ ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาว่างสำหรับครอบครัวได้	4.54	.900	มากที่สุด
2. การปฏิบัติของท่าน เอกสารงานด่วน อาสาสมัคร เหตุการณ์ต่างๆ ช่วยเหลืองานต่างๆ เป็นเวลาท่านเต็มใจ	4.64	.839	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.59	.870	มากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในด้าน การปฏิบัติของท่าน เอกสารงานด่วน อาสาสมัคร เหตุการณ์ต่างๆ ช่วยเหลืองานต่างๆ เป็นเวลาท่านเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.64 และ น้อยที่สุดคือ ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้ ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาว่างสำหรับครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ย 4.54

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการที่ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการที่ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบและได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น จิตอาสา ช่วยเหลือ พัฒนา ดูแลชุมชนและประชาชน	4.36	.950	มากที่สุด
2. ท่านอยู่ในชุมชนใกล้ชิดกับประชาชนจะสามารถรวมคนในชุมชนเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมในสังคมได้	4.51	1.011	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคม และยังมีจิตอาสา พัฒนา บวร บ้าน วัด โรงเรียน	4.44	.984	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.44	.982	มากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการที่ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในด้าน ท่านอยู่ในชุมชนใกล้ชิดกับประชาชนจะสามารถรวมคนในชุมชนเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมในสังคมได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.51 และ น้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบและได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น จิตอาสา ช่วยเหลือ พัฒนา ดูแลชุมชนและประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.36

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านมีกฎหมายและศาลปกครองให้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับการประพฤติผิดหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม	4.80	.448	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ขั้น ลำดับด้วยความเคารพกันตามตำแหน่งหน้าที่	4.59	.785	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.70	.617	มากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ในด้านท่านมีกฎหมายและศาลปกครองให้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับการประพฤติผิดหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.80 และ น้อยที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ขั้น ลำดับ ด้วยความเคารพกันตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.59

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ พบว่านักปกครองท้องที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่จำแนกเป็นรายด้าน พบว่านักปกครองท้องที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.62$) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในด้านรายได้รวมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.45 รองลงมาคือ ด้าน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย 2.15 และ น้อยที่สุดคือ ความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 1.76

(2) คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.00) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในด้านหน่วยงานส่งเสริมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.80 และ น้อยที่สุดคือ ท่านสามารถค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ย 3.75

(3) คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ ในด้านการได้รับการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.62) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ในด้านการปฏิบัติงานจิตอาสา พัฒนา ช่วยเหลือจำเป็นต้องทุ่มเททั้งแรงกายกำลังใจ และปัจจัยที่สละได้ มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.81 และ น้อยที่สุดคือ ท่านได้ทำงานที่รักและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.5

(4) คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.52) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในด้านการปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและราษฎรในชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.55 และ น้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งท่านสามารถแสดงความคิดเห็นรวมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.49

(5) คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ ในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.51) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ในด้าน การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.65 และ น้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด สะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.44

(6) คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.59) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในด้าน การปฏิบัติ เอกสารงานด่วน อาสาสมัคร เหตุการณ์ต่างๆ ช่วยเหลืองานต่างๆ เป็นเวลาท่านเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.64 และน้อยที่สุด คือท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้ ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาว่างสำหรับครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ย 4.54

(7) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับ ($\bar{x}$ =) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านท่านอยู่ในชุมชนใกล้ชิดประชาชนจะสามารถรวมคนเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมในสังคมได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.51 และน้อยที่สุด คือท่านมีความรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบและได้ทำประโยชน์ต่อสังคมเช่นจิตอาสาช่วยเหลือพัฒนาดูแลชุมชนและประชาชนมีค่าเฉลี่ย 4.36

(8) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับ ($\bar{x}$ =) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการ

ปกป้องสิทธิ์ส่วนบุคคลในด้านท่านมีกฎหมายและศาลปกครองให้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับการประพฤติผิดหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.80 และน้อยที่สุดคือท่านปฏิบัติงานตามตำแหน่งชั้นลำดับด้วยความเคารพกันตามตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ย 4.59

สรุปภาพรวมทั้งหมด 8 ด้าน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.25) และมีระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน ดังนี้

1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	อยู่ในระดับปานกลาง	($\bar{x}$ =2.62)
2.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	อยู่ในระดับมาก	($\bar{x}$ =4.00)
3.ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	อยู่ในระดับมากที่สุด	($\bar{x}$ =4.62)
4.ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	อยู่ในระดับมากที่สุด	($\bar{x}$ =4.52)
5.ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	อยู่ในระดับมากที่สุด	($\bar{x}$ =4.51)
6.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	อยู่ในระดับมากที่สุด	($\bar{x}$ =4.59)
7.ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	อยู่ในระดับมากที่สุด	($\bar{x}$ =4.44)
8.ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	อยู่ในระดับมากที่สุด	($\bar{x}$ =4.70)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อพิจารณารายด้านโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการทำงานของนักปกครองท้องที่ทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในด้าน การได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ความสามารถ รับการพัฒนาทักษะอบรม ศึกษา พัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลงพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกับนายอำเภอ และหน่วยงานราชการ ด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีการจัดตั้งชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ระดับอำเภอ หรือ ระดับจังหวัด มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันในทุกพื้นที่ มีการจัดงานประเพณีพื้นบ้านในแต่ละพื้นที่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ในพื้นที่การทำงานของนักปกครองท้องที่เป็นชนบท จึงมีความเป็นธรรมชาติ สะอาด สะดวก มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมและอากาศดี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของนักปกครองท้องที่ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปในพื้นที่ไกลๆ มีเวลาการทำงานกับงานส่วนตัวไปด้วยกันได้ มีความพร้อมสามารถทำงานได้ตลอด พร้อมช่วยเหลือในทุกสถานการณ์ และรับแจ้งเร่องราวร้องทุกข์ตลอด 24 ชั่วโมง ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยหลักๆการทำงานของนักปกครองท้องที่ก็จะทำงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือ พัฒนา ดูแลความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัยในชุมชน ดูแลสาธารณะประโยชน์ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล มี

กฎหมายปกครองปกป้องสิทธิส่วนบุคคลและให้ความเป็นธรรมในทุกเรื่องกับนักปกครองท้องที่ รวมถึงการทำงานก็ให้ความเป็นธรรม จะเห็นได้ว่าทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสรุปได้ว่านักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจามีคุณภาพชีวิตที่ดีมากเพราะได้ทำงานที่ตนเองถนัด สมัครใจ เต็มใจ มีหน่วยงานดูแล ช่วยเหลือ ทำงานที่ตนรัก และเหมาะสมกับการดำรงชีวิต ทำงานใกล้บ้าน จึงมีผลการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะด้านความมั่นคงความก้าวหน้ามากเลื่อนการเลื่อนตำแหน่งของนักปกครองท้องที่อาจจะยังมีการเลื่อนตำแหน่ง การดำรงตำแหน่งได้มายากไม่เสมอภาคกัน เช่นการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน ยังคงมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงคราวละ 5 ปี (หรือตามการพิจารณาของผู้ใหญ่ กำนัน) การทำงานจึงมีผลงานไม่เต็มความสามารถ ไม่ต่อเนื่อง จึงมีผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายด้านน้อยที่สุด เหตุผลเพราะการปรับเงินค่าตอบแทนยังไม่ปรับตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้นักปกครองท้องที่ยังคงรับเงินค่าตอบแทนเป็นฐานเดิมมาตลอดหลายปีที่ผ่านมา ทำให้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในทุกด้าน

4.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่

(1) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรปรับเพิ่มค่าตอบแทนของนักปกครองท้องที่ในแต่ละตำแหน่ง ให้เหมาะสม สอดคล้อง กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการปรับขั้นค่าตอบแทนเพิ่มจากเดิม เพิ่มค่าตอบแทนขั้นละ 200 บาท ควรปรับเพิ่มเป็นขั้นละ 300 บาท

(2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ควรปรับวาระการดำรงตำแหน่งของสารวัตกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน

(3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ นักปกครองท้องที่ควรได้รับการฝึกอบรมความรู้ด้านการป้องกันภัย เพื่อให้สามารถช่วยเหลือบุคคลที่ตกอยู่ในอันตรายในสถานการณ์ ต่างๆ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ อุบัติเหตุทางถนน รวมถึงฝึกทักษะในการช่วยเหลือ คนจมน้ำปฐมพยาบาลเบื้องต้น ฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎจราจรเวลามีงานในชุมชนช่วยจัดที่จอดรถติด ตั้งป้ายสัญญาณไฟจราจรเพื่อความปลอดภัย ฝึกการใช้เครื่องมือดับเพลิงหากเกิดเหตุไฟไหม้

(4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานให้แก่นักปกครองท้องที่ปฏิบัติงานในด่านหน้าในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ รวมทั้งโรคติดเชื้อโคโรน่าไวรัส เพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยให้แก่นักปกครองท้องที่ที่ถือว่าเป็นผู้มีความเสี่ยงสูง

(5) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งผู้แทนของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคล ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแลประชาชนในหมู่บ้านเป็นที่เคารพของคนในหมู่บ้าน ควรให้สมาคมกำนัน ใหญ่บ้าน หรือชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในระดับจังหวัด หรืออำเภอ สามารถสั่งผู้ทนเข้าร่วมในการพิจารณาสอบข้อเท็จจริง หรือสอบสวนทางวินัยในกรณีที่นักปกครองท้องที่ถูกร้องเรียน หรือถูกสอบสวนทางวินัย เพื่อเป็นการสร้างความเป็นธรรมและเป็นการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของนักปกครองท้องที่ได้มากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี 2.เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจาจังหวัดกาญจนบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจาจังหวัดกาญจนบุรี มีบุคคลากรทั้งหมด 270 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติพรรณนา

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี สรุปได้ดังนี้

1) สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 และ น้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 31 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.88

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 88.27 และน้อยที่สุดคือการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ1.23

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้าน มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.12 และ น้อยที่สุด คือ ตำแหน่งกำนัน และ แพทย์ประจำตำบล มีจำนวนเท่ากันคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.85

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 98.15ตารางที่ 4.6 ค่าจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติระหว่าง 6 – 15 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.69 และ น้อยที่สุดคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35

2) สรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่

คุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตจำแนกเป็น รายด้านสรุปได้ ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในด้าน รายได้รวมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.45 รองลงมาคือ ด้าน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย 2.15 และ น้อยที่สุดคือ ความพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 1.76

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในด้านหน่วยงานส่งเสริมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.80 และ น้อยที่สุดคือ สามารถค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ย 3.75

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ในด้านปฏิบัติงานจิตอาสา พัฒนา ช่วยเหลือจำเป็นต้องทุ่มเททั้งแรงกายกำลังใจ และปัจจัยที่สละได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.81 และ น้อยที่สุดคือ ได้ทำงานที่รักและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.51

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในด้านการทำงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและราษฎรในชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.55 และ น้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งสามารถแสดงความคิดเห็นรวมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.49

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ในด้าน การทำที่มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.65 และ น้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงาน สะอาด สะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.44

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในด้าน การทำงานเอกสารงานด่วน อาสาสมัคร เหตุการณ์ต่างๆ ช่วยเหลืองานต่างๆทุกเวลาทำงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.64 และ น้อยที่สุดคือ มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้ ท่านจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาว่างสำหรับครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ย 4.54

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการที่ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในด้าน ท่านอยู่ในชุมชนใกล้ชิดกับประชาชนจะสามารถรวมคนในชุมชนเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมในสังคมได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.51 และ น้อยที่สุดคือ มีความรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบและได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น จิตอาสา ช่วยเหลือ พัฒนา ดูแลชุมชนและประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.36

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ในด้านการมีกฎหมายและศาลปกครองให้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับการประพฤติผิดหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.80 และ น้อยที่สุดคือ การทำงานตามตำแหน่ง ขั้น ลำดับ ด้วยความเคารพกันตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.59

3) สรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(1) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรปรับเพิ่มค่าตอบแทนของนักปกครองท้องที่ในแต่ละตำแหน่ง ให้เหมาะสม สอดคล้อง กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการปรับขั้นค่าตอบแทนเพิ่มจากเดิม เพิ่มค่าตอบแทนขั้นละ 200 บาท ควรปรับเพิ่มเป็นขั้นละ 300 บาท

(2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ควรปรับวาระการดำรงตำแหน่งของสารวัตกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งของกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน

(3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ นักปกครองท้องที่ควรได้รับการฝึกอบรมความรู้ด้านการป้องกันภัย เพื่อให้สามารถช่วยเหลือบุคคลที่ตกอยู่ในอันตรายใน

สถานการณ์ ต่างๆ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ อุบัติเหตุทางถนน รวมถึงฝึกทักษะในการช่วยเหลือ คนจมน้ำปฐมพยาบาลเบื้องต้น ฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎจราจรเวลามีงานในชุมชนช่วยจัดที่จอดรถติด ตั้งป้ายสัญญาณไฟจราจรเพื่อความปลอดภัย ฝึกการใช้เครื่องมือดับเพลิงหากเกิดเหตุไฟไหม้

(4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานให้แก่นักปกครองท้องที่ปฏิบัติงานในด่านหน้าในเรื่องต่างๆโดยเฉพาะในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ รวมทั้งโรคติดเชื้อโคโรน่าไวรัส เพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยให้แก่นักปกครองท้องที่ที่ถือว่าเป็นผู้มีความเสี่ยงสูง

(5) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการได้รับของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคล ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแลประชาชนในหมู่บ้านเป็นที่เคารพของคนในหมู่บ้าน ควรให้สมาคมกำนัน ใหญ่บ้าน หรือชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในระดับจังหวัด หรืออำเภอ สามารถสั่งผู้ทนเข้าร่วมในการพิจารณาสอบข้อเท็จจริง หรือสอบสวนทางวินัยในกรณีที่นักปกครองท้องที่ถูกร้องเรียน หรือถูกสอบสวนทางวินัย เพื่อเป็นการสร้างความเป็นธรรมและเป็นการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของนักปกครองท้องที่ได้มากขึ้น

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =2.62) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีส้ง (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สรุปการอภิปรายผล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จากผลการสำรวจจากแบบสอบถามอภิปรายผลได้ว่า นักปกครองท้องที่มีค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย และไม่ค่อยมีการปรับค่าตอบแทนตามฐานของเศรษฐกิจในปัจจุบัน เหมือนกับหน่วยงานอื่นๆ ผลการสำรวจจากแบบสอบถามการอภิปรายผลมีระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมจึงอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา ความก้าวหน้าก็มีตามลำดับจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ใหญ่บ้าน จากผู้ใหญ่บ้านเป็นกำนันตามแต่สมควร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.00) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรเนตร วุฒนุสรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการทหารพัฒนาอยู่ในระดับมาก สรุปการอภิปรายผล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก นักปกครองท้องที่มีการเลื่อนขั้นตามวาระ ตำแหน่ง แต่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านยังคงมีตำแหน่งอยู่ในการตัดสินใจของผู้ใหญ่บ้าน มิได้มีวาระดำรงตำแหน่งจนเกษียรมีวาระดำรงตำแหน่งครั้งละ 5 ปี (หรือตามการพิจารณาขอผู้ใหญ่บ้าน) รวมถึงสารวัตรกำนันก็มีวาระเช่นเดียวกันกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในสมาชิกชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้านมีจำนวนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมากกว่าผู้ใหญ่บ้าน ผลสำรวจการอภิปรายผลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ มีการฝึกอบรม ช่วยเหลือ งานอาสาสมัคร พัฒนาสาธารณะสุขชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.62) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กองแก้ว ย้วยบุญหลิม และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สรุปการอภิปรายผล ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระห่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกันทุกด้าน นักปกครองท้องที่จึงทำงานส่วนรวม ช่วยเหลือนายอำเภอ และช่วยเหลือหน่วยงานราชการ งานด้านจิตอาสา ประชาสัมพันธ์ช่วยเหลือ ดูแลพี่น้องประชาชน พัฒนาชุมชน ช่วยเหลือทุกสถานการณ์ในชุมชนที่ตนเองดูแล บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนและชุมชนของตนเองนักปกครองท้องที่ทำงานด้านนี้โดยตรง ทั้ง 6 ด้านจึงมีผลจากการอภิปรายผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นทีม มีการจัดตั้งชมรม มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน บางพื้นที่อาจมีความแตกต่างกันแต่มีจุดหมายการทำงานที่เหมือนกัน คือการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน ช่วยเหลือหน่วยงานราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.52) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการกรมศุลกากร กรณีส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อ

องค์กร และนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการกรมศุลกากร

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย สถานที่ทำงานสะดวก สะอาด ปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดีต่อคน และสัตว์ หรือการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.51) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิศาภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสากู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาศิริวัฒนาพรรณวดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย ศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรพบว่าปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความพร้อมในการทานตลอดเวลา มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตชุมชนที่ตนทำงาน มีใจอาสาสมัครกับงานส่วนตัวกับงานส่วนรวมทำได้พร้อมๆ กัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ =4.59) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนสุดา เพ็งภู่ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณะสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณะสุข ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากร สังกัดกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณะสุข

ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานของนักปกครองท้องที่ส่วนใหญ่ทำงานด้านอาสาพัฒนาช่วยเหลือสังคม ชุมชน สถานที่สาธารณะโดยตรง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.44) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนรรม อิสเฮาะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพพา จังหวัดสงขลา

ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของนักปกครองท้องที่ มีกฎหมายปกครองให้ความเป็นธรรม มีสวัสดิการ มีฌาปณกิจของชมรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.70) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตนันท์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

(1) กรมการปกครองควรมีการส่งเสริมปรับปรุงค่าตอบแทนในการทำงานของนักปกครองท้องที่ให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจค่าครองชีพในปัจจุบันให้เหมาะสมกับการทำงานที่ไม่เป็นเวลา เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับนักปกครองท้องที่ ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข อาสา พัฒนา ดูแลประชาชน เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักปกครองท้องที่ให้ดียิ่งขึ้น และมีกำลังใจในการทำงาน

(2) กรมการปกครองควรพิจารณาเรื่องการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่งจากเดิมของสารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ให้เป็นไปตามการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บาน และแพทย์ประจำตำบล โดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่งถึงเกษียณอายุ 60 ปี เหมือนกันเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องในความชำนาญงาน สานต่องานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ในพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่และเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่มากขึ้น

(2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของนักปกครองท้องที่ เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่นักปกครองท้องที่ในการทำงาน

บรรณานุกรม

กองแก้ว ย้วนบุญหลิม และคณะ.(2564) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาลัยมหิดล. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ. ปีที่ 39 ฉบับที่1: มกราคม-มีนาคม 2564

กาญจนสุดา เพ็งภู่. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณะสุข. รายงานวิจัยหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

เขมชญานิษฐ์ ประดับพงษ์. (2556).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชุติมา เทียนใส.(2551).คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลาธิการทหารบกจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

ณิศาภัทร ม่วงคำ.(2559).คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร:กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

ปัญญา สัตยกาญจน์.(2550).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา:เทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วราภรณ์ สกุลรัมย์.(2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูณย์รังสิต วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

วรเทพ เวียงแก.(2558).คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คลังนานาธรรมขอนแก่น

บรรณานุกรม (ต่อ)

วัชรีเนตร วุฒานุสรณ์.(2561).ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยงานบัญชาการทหารพัฒนา การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

ศตนันท์ คงทอง.(2563)คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ศรินญา ปูเต๊ะ.(2552).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ.(2555).คู่มือการวัดความสุขด้วยตัวเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment). พิมพ์ครั้งที่1.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุดารัตน์ สีส้ง.(2560).คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อนรรฆ อิสเฮาะ.(2562).คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา รายงานวิจัยหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อิทธิพงษ์ อินทยุง.(2562).ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล.(2556).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ 1 เพศ 2 อายุ 3 ระดับการศึกษา 4 ตำแหน่งหน้าที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่นๆ ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักปกครองท้องที่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ ข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่ตรงกับปัจจุบันของท่านมากที่สุด

1 เพศ

□ 1ชาย □ 2 หญิง

2 อายุ

□ 1, ต่ำกว่า 31 ปี □ 2, 31-40 ปี

□ 3, 41-50 ปี □ 4, 51-60 ปี

3 ระดับการศึกษา

□ 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี □ 2 ปริญญาตรี

□ 3 สูงกว่าปริญญาตรี

4 ตำแหน่งหน้าที่

☐ 1 กำนัน ☐ 2 ผู้ใหญ่บ้าน

☐ 3 แพทย์ประจำตำบล ☐ 4 สารวัตรกำนัน

☐ 5 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

5 ค่าตอบแทนต่อเดือน

☐ 1 ไม่เกิน10,000 บาท ☐ 2 10,001 – 12,000 บาท

6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1, ไม่เกิน 5 ปี ☐ 2, 6 – 15 ปี

☐ 3, 16 – 25 ปี ☐ 4, ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ					
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
3	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ					
4	รายได้รวมของท่านเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
	(2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง					
1	หน่วยงานส่งเสริม เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสไปศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านสามารถค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของท่านได้					
3	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำการปฏิบัติงานได้					
	(3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ					
1	ท่านได้ทำงานที่รักและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับตัวท่านและหน่วยงาน					
3	ท่านปฏิบัติงาน จิตอาสา พัฒนา ช่วยเหลือจำเป็นต้องทุ่มเททั้งแรงกาย กำลังใจ และปัจจัยที่สละได้					
	(4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
1	ท่านปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และราษฎรในชุมชน					
2	การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งท่านสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้					

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3	การปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งท่านได้รับความความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานราษฎรในชุมชนเป็นอย่างดี					
	(5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย					
1	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความปลอดภัย					
2	สถานที่ทำงานของท่าน สะอาด สะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน และปลอดภัย					
3	มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
	(6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับทำงาน					
1	ท่านมีเวลาเข้ากิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้ ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาว่างสำหรับครอบครัวได้					
2	ในการปฏิบัติงานของท่าน เอกสารงานด่วน อาสาสมัครเหตุการณ์ต่างๆ ช่วยเหลือประชาชน เป็นเวลาท่านเต็มใจ					
	(7) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1	ท่านมีความรู้สึกว่าตนองมีความรับผิดชอบและได้ทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น จิตอาสา ช่วยเหลือ พัฒนา ดูแลชุมชนและประชาชน					
2	ท่านอยู่ในชุมชนใกล้ชิดกับประชาชนสามารถรวมคนในชุมชนเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมในสังคมได้					
3	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อสังคมและยังมี จิตอาสาพัฒนา บวร บ้านวัด โรงเรียน ที่ ทาง ของสาธารณะในชุมชน					
	(8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล					
1	ท่านมีกฎหมายและศาลปกครองให้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับการประพฤติผิด หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม					
2	ท่านปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ขั้น ลำดับ ด้วยความเคารพกันตามตำแหน่งหน้าที่					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักปกครองท้องที่อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

1) ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่ที่เพียงพอและเป็นธรรม

.....

.....

.....

.....

2) ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

.....

.....

.....

.....

3) ข้อเสนอแนะด้านการได้รับการพัฒนา ทักษะ และการใช้ความสามารถ

.....

.....

.....

.....

4) ข้อเสนอแนะด้านสัมพันธภาพระหว่าบุคคล

.....

.....

.....

.....

5) ข้อเสนอแนะด้านสภาแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

.....

.....

.....

.....

6) ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

.....

.....

.....

.....

7) ข้อเสนอแนะด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

.....

.....

8) ข้อเสนอแนะด้านการดีรับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววัฒนา ประทุมสูตร
วัน/เดือน/ปีเกิด	16 กันยายน 2522
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การบริหารการปกครองท้องที่, 2561 มหาวิทยาลัยรังสิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2566 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	89 ม.3 ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี