

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 281 มาตรา 282 มาตรา 283 มาตรา 288 และ มาตรา 289 ได้มีบทบัญญัติ ที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในหลักการที่สำคัญ คือ รัฐต้องมีนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระของท้องถิ่น กระบวนการกระจายอำนาจต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและพัฒนาเพิ่มขึ้นตามลำดับ ให้ความสำคัญกับสิทธิของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นและการดำเนินงานของรัฐ ผลจากการกระจายอำนาจท้องถิ่นต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการด้วยตนเอง ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น การบริการต่างๆ เป็นไปโดยตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมากขึ้น และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น การกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) รัฐ ควรจะทำหน้าที่ในการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้กระบวนการกระจายอำนาจเป็นไปอย่างต่อเนื่อง 2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานผู้ปฏิบัติ ทำหน้าที่ด้านการจัดบริการสาธารณะ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องความต้องการ และ 3) ประชาชน จะต้องตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในการปกครองท้องถิ่นโดยจะต้องมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นทุกชั้นตอน

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง นโยบายการบริหารงานภายในท้องถิ่นของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ก็คือ การที่จะทำให้ประชาชนในท้องถิ่น มีการอยู่ดีกินดี มีน้ำไหลไฟสว่าง ทางดี มีความปลอดภัยในการสัญจรไปมา และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งถือปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล คือ “การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน” ซึ่งในภาระหน้าที่เหล่านี้ถือเป็นภารกิจหลักที่หน่วยงานเทศบาล ให้ความสำคัญ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยพนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแกนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ (อนุชา ฮุนสวัสดิกุล, และวิราภรณ์ หวังรักษ์, 2543, หน้า 55 - 56)

ในการบริหารงานภายในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ประกอบด้วยทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งการจัดการกับทุกปัจจัยมีความสำคัญด้วยกันทั้งสิ้น แต่อาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรด้าน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้สร้างองค์กรขึ้น และเป็นผู้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเพื่อ

ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจให้แก่สังคม (สถาบันพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น, 2551, หน้า 3-6)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 18) อย่างไรก็ตามจากการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีผลงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และความประหยัดอยู่ในระดับต่ำ (ปิยะนุช เงินคล้าย, 2547, หน้า 53)

จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จจากการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผลได้ก็โดยที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความสามารถพร้อมเสมอ หากองค์กรใดได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน จะมีผลให้องค์กรนั้น มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะทำให้คุณค่าขององค์กร ดำรงอยู่ ทั้งนี้เพื่อความสามารถยังประโยชน์สูงสุดต่อมนุษย์ตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้ง หากองค์กรใดขาดกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้น จะประสบอุปสรรคในการบริหาร และอาจจะมีผลให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรนั้น

คุณภาพชีวิตของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จึงนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันมีค่ายิ่ง ซึ่งไม่เพียงแต่จะมีความสำคัญต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีสำคัญต่อชาติและสังคมอีกด้วย ดังนั้นจึงเห็นความจำเป็นต้องศึกษาระดับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน และค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของอาชีพ นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้อยู่สนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหาร และให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณค่า และมีประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และประเทศชาติอย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กร

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแนวทางในการบริหารงานบุคคล ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น
2. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 2 เทศบาล และ 10 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 654 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์, 2551, หน้า 10)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 248 คน ในเดือนมิถุนายน 2553 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนแน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อน .05 (สุวริย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี
- 2) 25 - 35 ปี
- 3) 36 - 45 ปี
- 4) 46 - 50 ปี
- 5) มากกว่า 50 ปี

3.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย / หย่าร้าง

3.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.5 อายุการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

3.1.6 ตำแหน่งงาน

- 1) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- 2) พนักงานจ้างทั่วไป
- 3) ลูกจ้างประจำ
- 4) พนักงานข้าราชการ

3.1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 - 15,000 บาท
- 3) 15,001 - 20,000 บาท
- 4) 20,001 - 25,000 บาท

5) มากกว่า 25,000 บาท

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านค่าตอบแทน
- 3.2.2 ด้านความก้าวหน้า
- 3.2.3 ด้านการบูรณาการทางสังคม
- 3.2.4 ด้านธรรมเนียมในองค์กร
- 3.2.5 ด้านคุณภาพในชีวิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานเทศบาล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร ในสิ่งที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงประสิทธิผลขององค์กร

ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเพียงพอกับความต้องการในการดำรงชีวิต

ความก้าวหน้า หมายถึง การเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบของงาน ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะและหลากหลายมากขึ้น การเลื่อนขั้นและตำแหน่งภายในองค์กร การได้รับการอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และเทคนิคในงานที่ปฏิบัติ และเตรียมพร้อมสำหรับงานในระดับที่สูงขึ้น

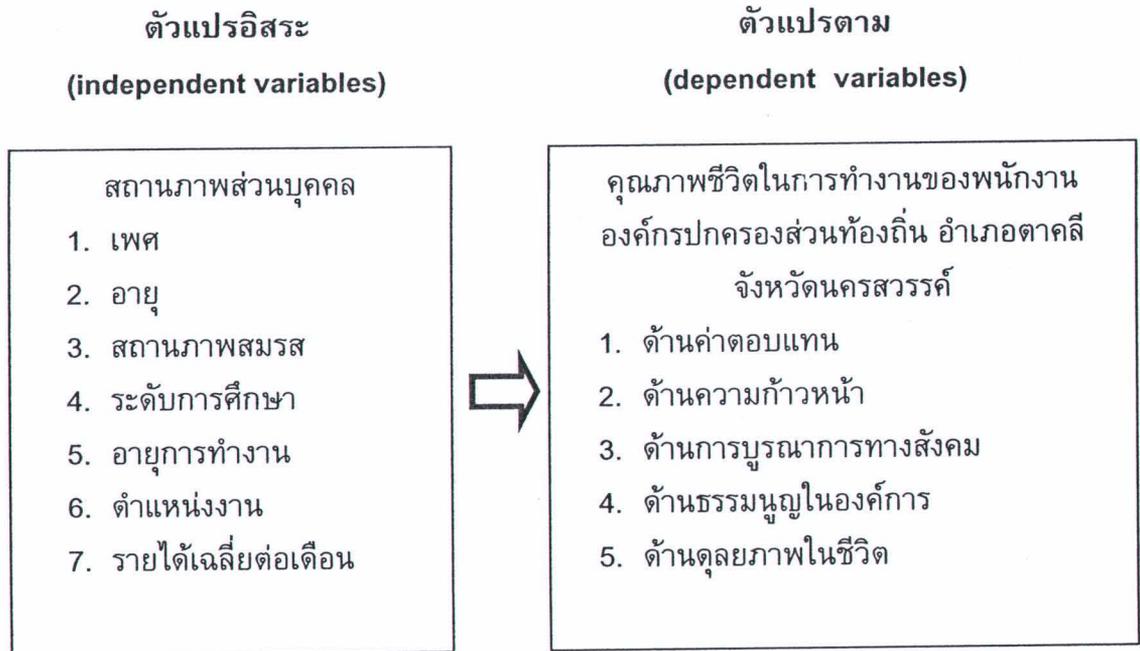
การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ของกลุ่มที่มีลักษณะเป็นมิตร อบอุ่น เป็นกันเอง การยอมรับซึ่งกันและกัน และไม่มีอคติ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง เสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานในการแสดงความคิดเห็น สิทธิส่วนบุคคลที่ได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารและองค์กรอย่างเป็นทางการ และเสมอภาค

คุณภาพในชีวิต หมายถึง ความสมดุลและความเพียงพอในการจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม และงานที่ต้องรับผิดชอบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของอัมสต็อต (Umstot, 1998, pp. 485-486) โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน