

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

Work Life Quality of the Officers in Sub-district Administrative Organizations, Kanthararom District, Srisaket Province.

Chemchayanit Pradabpong¹, Prachak Bouphan²

Khemchayanit Pradabpong¹, Prachak Bouphan²

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษทำการศึกษาจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษจำนวน 16 แห่ง เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษจำนวน 222 คนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม-20 สิงหาคม พ.ศ.2555 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.8 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.1 มีตำแหน่งอื่นๆ (ระบุ) ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, นักวิชาการเงินและบัญชี, นิติกร และพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 48.2 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001 ถึง 20,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.9

คุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตรายด้าน พบว่า 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 55.0 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล

¹ นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Degree of Master of Public Administration in Local Government, College of Local Administration, KhonKaen University.

² Associate Professor, KhonKaen University.

มีความสะอาดและมีบรรยากาศการทำงานที่ดี คิดเป็นร้อยละ 78.8 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 78.4 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 91.95) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันพบว่าการทำงานร่วมกันไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันคิดเป็นร้อยละ 93.76) ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 82.07) ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม พบว่า รู้สึกพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 87.48) ด้านปัญหาด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 89.2

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน,องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This descriptive research aimed to study work life quality of the officers who work in 16 sub-district administrative organizations in Kanthararomdistrict, Srisaket province. The participants were 222 sub-district administrative organization officers. The research instrument was a questionnaire. It was tested for content validity by three experts and also had Cronbach's alpha coefficient of 0.92. Data collection were carried out during August 1 to 20, 2012. The statistics used in this study were frequency, percentage, mean, median, standard deviation, maximum and minimum.

The results showed that 61.3% of the participants are female. Most of them were 31 to 40 years old (55.8%). 72.1% possessed at least a bachelor's degree. 48.2% of them were general administrative officers, finance and accounting analysts, legal officers and others. 50% had one to five years of work experience. 50.9% earned monthly incomes of 10,001 to 20,000 baht.

Over all, the level of work life quality was high When taking a close look at each component, 55.0% of participants believed that the payment was and sufficient. 78.8% of them agreed that their workplaces were clean and working climates were good. 78.4% believed that their organizations had a performance appraisal system for potential development. 91.0% of the participants believed in their potential to perform assigned jobs for current position. However, up to 93.7% believed that there was no systematic experience and knowledge sharing between personnel. 82% of them confirmed that they were recognized in their workplaces 87.4% were satisfied for the work-life balance. Finally, 89.2% believed that their organizations embraced corporate social responsibility principle.

The findings also revealed that most problems related with the lacking of systematic orientation for new comers and the irrelevant training to the current position.

Keywords: Work Life Quality, Sub-district Administrative Organizations

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล งบประมาณและพัสดุด้วยตนเอง ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากกรเลือกตั้ง ซึ่งมีวาระคราวละ 4 ปี เข้ามารับหน้าที่ในการบริหารต่างก็มีวิสัยทัศน์ และนโยบายทางการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต้องคอยปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งพนักงาน ส่วนตำบล หรือพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล นับว่าเป็นแรงขับเคลื่อนและมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่เข้ามาทำหน้าที่บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน การปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นอย่างยิ่ง เพราะงานจะสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัญหาที่ผู้ศึกษาเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษโดยพิจารณาทำการศึกษาดังต่อไปนี้

- 1) ด้านผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม และ 8) ด้านปัญหาด้านการดำรงถึงความเป็น

ประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งในบทนี้ผู้ศึกษาได้นำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา, คำถามในการวิจัย, วัตถุประสงค์ของการศึกษา, ขอบเขตของการศึกษา, นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งมีความสำคัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรนานๆ จึงได้หันมาให้ความสนใจกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น อาจสังเกตจากคำถามที่เกิดขึ้นเสมอในการทำงานซึ่งมักจะพบว่าเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงานซึ่งเป็นที่ที่ท่านไม่ยอมไปหรือไม่ต้องการตื่นขึ้นมาในตอนเช้าหรือการทำงานเป็นความทุกข์หรือไม่หรือแม้แต่การที่แต่ละบุคคลคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยสาเหตุของคำถามเหล่านั้นส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานหรือไม่ ถ้าคำตอบเหล่านี้แสดงถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทั้งสิ้น สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการกับงานได้อาจจะมีบ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายิ่งพยายามที่จะเสาะหางานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้เนื่องจากว่ามีงานอื่นแทรกเข้ามาอยู่ตลอดเวลาจึงเกิดอาการผัดวันประกันพรุ่งหรือกลายเป็นดินพอกหางหมูบ่อยครั้งที่ต้องมีการนำงานกลับไปทำที่บ้านจนถึงเช้าหรืออยู่ทำงานเกินเวลาปกติอาการเหล่านี้จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่กำลังปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือวิธีทำงาน

อย่างต่อเนื่อง อาทิ มีการปรับโครงสร้างองค์กร มีการปรับอัตรากำลังคน ลดงบประมาณในการบริหาร มีการปรับฐานเงินเดือนการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งมีผลกระทบต่อ การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหรือแม้แต่อยู่ในช่วงที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์การประกอกับลักษณะงานที่ทำความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จากกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากองค์การล้วนแล้ว แต่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานแทบทั้งสิ้น (สกล ลิขิตภูมิ, 2545)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของงาน จากแนวคิดของวอลตัน (walton, 1974) อ้างใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมและองค์กรที่ทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ประการ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเกณฑ์ชี้วัดหรือตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของคนทำงานที่องค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้นก่อนที่จะมีการพัฒนาคุณภาพของผู้อื่น เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล นั้นได้มีผู้ที่ศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงมากทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้นดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การบุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กรเพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กรนั้น (สุพรรณิไทยประดิษฐ์, 2546)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง มีอิสระในการบริหารงานบุคลากร งบประมาณและงานพัสดุด้วยตนเอง ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง ขณะเดียวกันการบริหารราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะปรับปรุงระบบราชการให้เกิดความรวดเร็ว ในการให้บริการประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้นโดยการจัดระบบงานในหน่วยงานให้ชัดเจนทุกส่วนราชการจำเป็นต้องทบทวนบทบาทหน้าที่และเตรียมบุคลากรรองรับการปฏิบัติภารกิจของตนเองให้พร้อมในการจัดเตรียมบุคลากรนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอันดับแรก เพราะการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆ จะสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตใน

การปฏิบัติหน้าที่ราชการเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานความซื่อสัตย์สุจริตทำให้คนมีระเบียบวินัยเคารพต่อระเบียบแบบแผน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม (ปรเมษฐ์ สีหะวงศ์, 2539) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษพบว่ามีปัญหาในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างทำให้พนักงานและลูกจ้างไม่พอใจในการทำงาน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ, 2553) เป็นปัญหาที่ผู้ศึกษาเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษในปัญหาดังกล่าวซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น

คำถามในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษจำนวน 222 คน ทำการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2555 – 30 กันยายน พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหมายถึง ลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังจากการทำงานและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความพึงพอใจในงานมีความสุขในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามความรู้สึกตามการรับรู้ของบุคลากรในเรื่องต่างๆที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาและสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลหมายถึงความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงาน

ให้มีคุณภาพโดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้อง เหมาะสม การวางแผนการทำงาน และได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุกขั้นตอน

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานหมายถึงการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันหมายถึงการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานโดยพิจารณาความสามารถไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การ แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

1.7 ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

1.8 ด้านการค้ำึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึงการทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้าพัฒนาขึ้นทางด้านสุขภาพ และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ราย

ได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ กันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 เพศ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ เพศชายเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึงอายุของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนปีโดยนับถึงวันที่ผู้ทำวิจัยได้ทำการศึกษา

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การจบการศึกษาในระดับสูงสุดของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาโท

2.4 ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล นับเป็นปีจนถึงวันที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

2.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบล (ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาราชการ เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย เบี้ยเลี้ยงเงินประจำตำแหน่ง)

3. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานหรือข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. พนักงานจ้าง หมายถึงพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ กันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไปโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อทำงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลระยะเวลาทำงาน1ปีขึ้นไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษและให้ผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบตัดขวาง (Cross – section Descriptive) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ 2) เปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เงิน เดือนของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษประชากร ที่ศึกษาคือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติประจำใน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ในช่วงการศึกษาและมีระยะเวลา การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 222 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดแบบสอบถามให้ สอดคล้องกับตัวแปรในกรอบแนวคิดที่ใช้ในการ ศึกษา มีรายละเอียด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน 5) ประสบการณ์ในการทำงาน 6) เงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน งาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการ ทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้าน จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม 8) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งมีคำตอบให้เลือกตอบ แบ่งเป็น 2 คำตอบ คือ ใช่ และ ไม่ใช่

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษซึ่งเป็นคำถามปลาย เปิดให้เติมข้อความให้แสดงความคิดเห็นได้โดย อิสระการแบ่งเกณฑ์คะแนนเพื่อแปลผลและอธิบาย ตัวแปล ใช้เกณฑ์ของบลูม (Bloom, 1956) โดยใช้ ค่าคะแนนสูงสุดลบค่าคะแนนต่ำสุดและหารด้วย จำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามช่วงคะแนน ระดับสูง (81 - 100) ระดับปาน กลาง (61 - 80) ระดับต่ำ (0 - 60)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษพบว่า พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัด ศรีสะเกษ 1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.32) มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 55.83) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

หรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.14) มีตำแหน่งอื่นๆ (ระบุ) ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, นักวิชาการเงินและบัญชี, นิติกรและพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 48.25) มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.06) มีเงินเดือน 10,001 ถึง 20,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.9

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตรายด้านพบว่า 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 55.02) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพอนามัย พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสะอาดและมีบรรยากาศการทำงานที่ดี คิดเป็นร้อยละ 78.8 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 78.44) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 91.95) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า การทำงานร่วมกันไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้สึกซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 93.76) ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 82.07) ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม พบว่า รู้สึกพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 87.48) ด้านปัญหาด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 89.2

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นคำถามปลาย

เปิด จำนวน 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.6 พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงตามลำดับของปัญหาจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ 1) ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมคิดเป็นร้อยละ 21.422) ปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 18.13) ปัญหาด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงงานคิดเป็นร้อยละ 17.624) ปัญหาด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 12.38 5) ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 10.95 6) ปัญหาด้านสิทธิส่วนบุคคลคิดเป็นร้อยละ 8.577) ปัญหาด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คิดเป็นร้อยละ 8.1 และ 8) ปัญหาด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมคิดเป็นร้อยละ 2.86

ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้ให้ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 198 ชุดคิดเป็นร้อยละ 89.2 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้เสนอแนะทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงตามลำดับของข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ 1) ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 21.722) ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมคิดเป็นร้อยละ 17.73) ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 17.7 4) ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 11.115) ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาด้านสิทธิส่วนบุคคลคิดเป็นร้อยละ 10.616) ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงงานคิดเป็นร้อยละ 10.61 7) ข้อเสนอแนะทางใน

การพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คิดเป็นร้อยละ7.58และ8) ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาด้านจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวมคิดเป็นร้อยละ 4.04

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์จังหวัดศรีสะเกษในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1) ควรปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบและคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน

2) ควรมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ เพื่อช่วยให้การทำงานได้รับความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย

3) ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกาส และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

4) ควรเปิดโอกาสให้เตรียมความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

5) ควรมีการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันและมีการจัดประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาในการทำงานเพื่อหาทางปฏิบัติที่เหมาะสม

6) ควรให้พนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

7) ควรส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอไม่ทำงานหนักจนเกินไป โดยมอบหมายงานที่เหมาะสม

8) ควรมีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาบริการสาธารณะ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ อีกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จได้เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายๆท่าน ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อสงบ – คุณแม่เพ็ญศรี นวลศิริคุณพ่อและคุณแม่ที่มอบชีวิต สติปัญญา และจิตใจอันดีงาม ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ดร.ประจักร บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ ซึ่งเป็นผู้ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาชี้แนะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตั้งแต่เริ่มทำการศึกษานี้จนสำเร็จทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบแนวทางการพัฒนาการศึกษาอิสระนี้และเกิดแรงบันดาลใจอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้การศึกษานี้เกิดความสำเร็จได้อย่างภาคภูมิใจขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ อำเภอกันทรลักษณ์และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัด ศรีสะเกษที่ได้กรุณาอนุมัติงบประมาณและอนุมัติให้ผู้ศึกษาได้รับการศึกษาตามหลักสูตรนี้ขอขอบคุณสำหรับคุณดอกไม้ ประดับพงษ์(น้องสาวของสามี) และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัด ศรีสะเกษทุกท่านที่ทำให้ความเป็นกันเองอีกทั้งช่วยเหลือในด้านข้อมูลและตอบคำถามต่างๆ ด้วยความยินดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณอุทัย
ประดับพงษ์ และเด็กชายอริภัทร ประดับพงษ์ (น้อง
แม่ทัพ) สามีและบุตรชาย ที่เป็นแรงบันดาลใจและ

ให้กำลังใจเสมอมา สำหรับคุณงามความดีในครั้งนี้
ผู้วิจัยขอมอบแต่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายข้างต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชลลดา ศรีประสิทธิ์.(2546) *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเมษฐ์ สีหะวงศ์. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกล ลิขิตภูมิ. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ, สำนักงาน. (2553). *ทะเบียนพนักงานส่วนตำบล: ประจำปี พ.ศ. 2553*.
- Bloom.1956. *Taxonomy of educational objectives : The classification of educational goals, by a committee of college and university examiners*. New York: Longmans.
- Walton, Richard E.(1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In *The Quality of WorkingLife: Problems, Prospects and the State of the Art*. Volume One. Davis E. Louis;Albert B. Cherns, & Associates. NY: A Division of Macmillan.