

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับตำแหน่งงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

Compare quality of work life between the position of personnel in the area of the Administrative Organization staff in Mayo district, pattani province

อนันต์ แม่กอง¹, นวัตกรรม สวัสดิ์แก้ว², พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์³ และศรีบุญลักษณ์ เทพวารินทร์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมจำนวนทั้งสิ้น 170 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีค่าความเชื่อมั่น .863 ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา 90110 ประเทศไทย

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา 90110 ประเทศไทย

³ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110 ประเทศไทย

⁴สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา 90110 ประเทศไทย

Abstract

This research aims to study the quality of life in the performance of Administrative Organization staff in the Mayo district of Pattani province. And to study the quality of working life and job of the Administrative Organization staff in Mayo district. Pattani province. This research of the population. The Administrative Organization staff in Mayo district, Pattani province. , aged 20 years above, comprising officials, employees and staff employed by the mission. Total of 170 were used as queries about the quality of work life of employed. The statistical confidence .863 averaged (μ) and the standard deviation (σ) results were found.

I. Personnel at the Administrative Organization in mayo district, Pattani province. quality of work life. Overall, it has the intermediate level.

II, Personnel's has a position in the Administrative Organization in mayo District. quality of work life, overall, over staff positions and staff positions employed by the mission.

Keyword: Quality of work life

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคนเนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคนเพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ให้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิตเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของ

อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ (สุเนตร นามโคตรศรี, 2553)

องค์การบริหารส่วนตำบลนับได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 ซึ่งได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ว่างมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 15,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้ประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะตั้งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้ในประกาศด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น (รัตนติกรณ์ จินบุตร, 2551)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมาบตาพุด มีทั้งหมด 10 แห่ง ส่วนใหญ่ได้ถูกจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก และมี 2 แห่งที่เป็นขนาดกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด องค์การบริหารส่วนตำบลสะก่า องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ องค์การบริหารส่วนตำบลถนน องค์การบริหารส่วนตำบลตรัง องค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน องค์การบริหารส่วนตำบลกระเสาะ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจัน และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะยี่ไร องค์การบริหารส่วนตำบลลานา และประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานตามภารกิจ มีข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 170 คน

ในส่วนของบุคลากรก็เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งโดยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพสูง จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างดีเยี่ยมอย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น บุคลากรจำเป็นจะต้องได้รับขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้นด้วยขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ทำให้คนอยากจะทำงานให้ได้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรให้ได้และค่าตอบแทนก็เป็นอีกส่วนหนึ่งของขวัญและกำลังใจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากร (วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง, 2552)

ตาราง 1 ค่าตอบแทนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ

ตำแหน่งระดับ	คุณวุฒิ เริ่มต้น	ค่าตอบแทน(เงินเดือน)
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	3	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 11,860
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	2	ปวส. หรือเทียบเท่า 9,330
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	1	ปวช. หรือเทียบเท่า 7,640
พนักงานจ้างทั่วไป	-	แล้วแต่จะกำหนดวุฒิ 5,340
พนักงานตามภารกิจ	-	แล้วแต่จะกำหนดวุฒิ 6,050

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี : ข้อมูล ณ 27 ธ.ค. 2556

ในขณะที่บัญชีกำหนดค่าตอบแทนของผู้ได้รับปริญญาที่ กพ. รับรองคุณวุฒิแล้วของพนักงานราชการสังกัดสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (4 ม.ค. 2557) ดังต่อไปนี้ ป.ตรีที่มีหลักสูตรศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี ค่าตอบแทนแรกบรรจุ 18,000 บาท ปวส. หรืออนุปริญญาประกาศของส่วนราชการราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี ค่าตอบแทนแรกบรรจุ 13,800 บาท ปวท. ปกศ. หรืออนุปริญญาประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี ค่าตอบแทนแรกบรรจุ 13,010 บาท ปวช. หรือประกาศนียบัตรระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี ต่อจากวุฒิ ม.ต้นหรือเทียบเท่า ค่าตอบแทนแรกบรรจุ 11,280 บาท และม.ต้นหรือ ม.ปลายหรือเทียบเท่าค่าตอบแทนแรกบรรจุ 10,430 บาท ของผู้ได้รับปริญญาที่ กพ. รับรองคุณวุฒิแล้วของพนักงานราชการสังกัดสำนักงาน กศน. (สังกัดสำนักงาน กศน., 2557)

จะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนของส่วนราชการอื่นมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าส่วนราชการส่วนท้องถิ่นและในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความสงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าส่วนราชการอื่นนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไหน และเป็นเช่นไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานีจำแนกตามตำแหน่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจรวมจำนวนทั้งสิ้น 170 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลประชากรทั้งหมดดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอจังหวัดปัตตานีและข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอจังหวัดปัตตานีที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. จัดส่งถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการให้ตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนทำการบันทึกหาคำตอบในแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถามใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยสถิติค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สำหรับเกณฑ์แปรระดับค่าเฉลี่ย (Rating scale) ไว้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานีโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ดังแสดงตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	3.39	0.75	มาก
ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.25	0.73	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.26	0.77	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.24	0.84	ปานกลาง
ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.45	1.02	มาก
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.41	1.04	มาก
ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.33	0.77	ปานกลาง
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.36	0.70	ปานกลาง
ภาพรวม	3.34	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.45$) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ($\mu = 3.41$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ($\mu = 3.39$) อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\mu = 3.24$) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่งงานดังแสดงตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน							
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานตามภารกิจ		รวม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	3.43	0.79	3.47	0.74	3.31	0.71	3.40	0.75
ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.22	0.76	3.23	0.67	3.30	0.71	3.32	0.77
ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.32	0.80	3.20	0.65	3.20	0.77	3.26	0.77
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.24	0.90	3.22	0.76	3.24	0.79	3.24	0.84
ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.52	1.22	3.42	0.71	3.34	0.67	3.45	1.02
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.44	1.22	3.32	0.79	3.40	0.83	3.41	1.04
ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.39	0.81	3.13	0.78	3.31	0.70	3.32	0.77
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.32	0.70	3.35	0.72	3.40	0.70	3.35	0.70
ภาพรวม	3.36	0.72	3.30	0.65	3.31	0.65	3.33	0.68

จากตาราง 3 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำและ

ตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่ตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานตามภารกิจมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งลูกจ้างประจำ

สรุป

ผลการวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับตำแหน่งงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพออยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ให้ความสนใจในกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น กิจกรรมด้านกีฬาเสพติด กิจกรรมการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมงานเทศกาลประจำปี อีกทั้งผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ มีความรับผิดชอบต่อรวมกันกับบุคลากร นอกจากนี้ในส่วนของคุณค่าตอบแทนและความเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดรายได้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพออยู่ในระดับมาก แต่ในขณะเดียวกันความมั่นคงและความก้าวหน้าผู้บริหารขาดความชัดเจนการให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่

ในเขตพื้นที่เสี่ยงภัยส่งผลให้หน่วยงานไม่เป็นที่น่าสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงานร่วมกันจึงทำให้องค์กรมีโอกาสน้อยที่จะเติบโตได้ช้า สาเหตุเหล่านี้ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรในเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมาที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับสมศรี เกงขุนทด (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมาที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านประโยชน์ทางสังคมและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออาจที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานตามภารกิจมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งลูกจ้างประจำ ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการจะมีความมั่นคงและความก้าวหน้าหรือแม้กระทั่งคุณค่าทางสังคม ศักดิ์ศรีทางสังคม รวมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ หน่วยงานรัฐจะให้ความสำคัญสูงกว่าพนักงานหรือลูกจ้างประจำทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับสำราญ จุฬช่วย (2554 อ้างถึงใน Herzberg, 1989) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจุลหรือบำรุงรักษาจะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้น แต่อย่างใด

ฉะนั้นองค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอหรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยการจัดกิจกรรมงานสังสรรค์การแข่งขันกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงานและสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (คิมสันต์ วัฒนบารม, 2546 อ้างอิงใน Maslow, 1970) ที่ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับโดยเฉพาะลำดับที่ 4 ที่กล่าวว่าความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับคือ ขั้นพื้นฐาน (Lower Level Needs for the Respect) ได้แก่ คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพการเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรีการมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป (Higher Level Needs for the Respect of Others)

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าตำแหน่งอื่นๆ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะรัฐบาลควรให้ความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นข้าราชการให้มากขึ้นและส่งเสริมสวัสดิการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มเงินเดือน การเพิ่มค่าครองชีพ การเพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลให้กับกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาล

เอกสารอ้างอิง

คิมสันต์ วัฒนบารม. (2546). *ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.*

สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัตน์ดิกรณ์ ฉีนบุตร. (2552). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- สังกัดสำนักงานกศน. (4 มกราคม 2557). *คำตอบแทนของผู้ได้รับปริญญาที่กพ. รับรองคุณวุฒิแล้วของพนักงานราชการ*. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org>
- สุเนตร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. โครงร่างนิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สมศรี เกงขุนทด. (2554). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมา*. โครงร่างนิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำราญ จุช่วย. (2554). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. สารนิพนธ์ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยราชพฤกษ์.