

คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา¹

นารีนาท พลเชื้อ²

ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ³

ดร.ประการัง ชื่นจิตร⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 120 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนทางเดียว ONE-WAY ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอ อยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนที่เหลืออีก 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

¹ บทความเรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต (สาขาผู้นำภาครัฐและภาคเอกชน) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ กลุ่มวิชาการรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ อาจารย์ กลุ่มวิชาการรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต ช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ผลผลิตและการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ปลัดอำเภอ ในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ต้องทำหน้าที่ทั้งในฐานะข้าราชการกรมการปกครองและทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของส่วนราชการต่างๆ อีก 19 กระทรวง ที่ไม่มีข้าราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลครอบคลุมในทุกพื้นที่ โดยมีภารกิจหน้าที่ใน 3 มิติ ประกอบด้วย มิติแรกคือ งานในอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครอง ได้แก่ งานทะเบียน งานปกครองท้องถิ่น งานอำนวยความสะดวก งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน งานอาสารักษาดินแดน มิติที่สองคือ งานนโยบายของรัฐบาลและส่วนราชการอื่นๆ ที่ไม่มีหน่วยงานในพื้นที่ อาทิ ด้านการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ด้านแรงงาน ด้านการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นต้น มิติสุดท้ายเป็นมิติเชิงพื้นที่ เช่น ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ที่ประสบภัย ปัญหาราคาพืชผลด้านการเกษตรตกต่ำ ปัญหาข้อเรียกร้อง และปัญหาข้อพิพาทต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นในระดับพื้นที่ จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ปลัดอำเภอมิบทบาทและภารกิจ หน้าที่เกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย คำกล่าวที่ว่า ปลัดอำเภอ ทำงานวันละ 24 ชั่วโมงนั้น จึงไม่เกินจริงแต่อย่างใด เนื่องจากการกิจของปลัดอำเภอเกี่ยวข้องกับ ความทุกข์ความสุขของประชาชนอยู่ตลอดเวลา (แนวหน้า, 2561)

จากภารกิจที่มากมายที่กล่าวมาข้างต้น ปลัดอำเภอต้องเผชิญกับสภาพปัญหามากมายในการทำงาน และตัวผู้วิจัยซึ่งเป็นปลัดอำเภอคนหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มักได้ยินเสียงเรียกร้องจากเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีภารกิจมากและเร่งด่วนมีเวลาในการทำงานที่ไม่แน่นอน ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว การดำเนินชีวิตขาดสมดุลและขาดคุณภาพ หรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร มีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษานี้ จะสามารถใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำผลการศึกษาไปพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

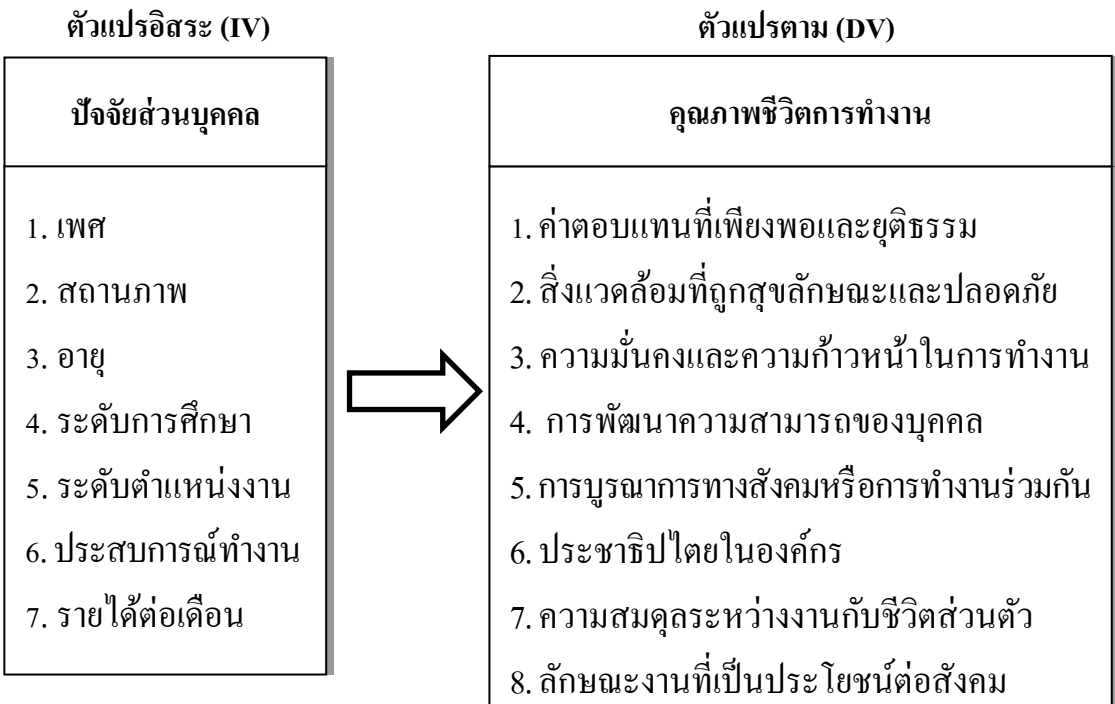
ขอบเขตการศึกษา

มุ่งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอเฉพาะในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ได้ทราบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของปลัดอำเภอ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำผลการศึกษาไปพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการวิจัยโดยอาศัยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบ่งวิธีดำเนินการศึกษา ออกเป็น ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้ารวบรวมเก็บข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ เช่น ตำรา เอกสาร รายงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยวัดเนื้อหาครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 120 ชุด แก่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 62.5) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 60.8) และมีอายุต่ำกว่า 33 ปี (ร้อยละ 39.2) โดยจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.5) และประสบการณ์ทำงาน 2 – 5 ปี (ร้อยละ 50.8) อีกทั้ง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 24,000 บาท (ร้อยละ 35.8)

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) และส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.25) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.08) โดยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ปลัดอำเภอมิระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญลักษณ์ ปาละกุล (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัด นครราชสีมา ในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฌัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ปลัดอำเภอที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ต่างกัน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญลักษณ์ ปาละกุล (2553) ที่พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2) ปลัดอำเภอที่มีอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพจน์ ธานีศิริเจริญ (2550) ที่พบว่า พนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หน่วยงานควรกำหนดรายได้ในแต่ละเดือน ให้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน และสถานที่ทำงานทั้ง ภายในและภายนอกควรเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หน่วยงานควรมีนโยบายที่ชัดเจน ในการกำหนดหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบโดยคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงานประกอบ

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หน่วยงานควร เพิ่มกรอบอัตราจำนวนของ บุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อปีให้มากขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หน่วยงานควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา อุปสรรค และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หน่วยงานควรรับฟังความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและเปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ปราศจากการครอบงำจากหัวหน้างาน และ ขอมรับในความเห็นต่างของบุคลากรภายในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างให้กว้างมากขึ้น และศึกษาตัวแปรอิสระในด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับหรือความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลได้ดียิ่งขึ้น เช่น ตัวแปรทางด้านลักษณะงานที่ทำ พฤติกรรมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน จิตสำนึก ค่านิยม เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2. ศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดอำเภอกับข้าราชการหน่วยงานสังกัดอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างลึกซึ้ง และนำไปสู่การพัฒนาและแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

ณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร, การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, โครงการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*

แนวหน้า (2561). *ภารกิจปลัดอำเภอในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ*. ค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.ryt9.com/s/nnd/2868410>

ผจญ เถลิงสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. ค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2562, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research

เพ็ญลักษณ์ ปาละกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา, หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*.

- สุพจน์ ชนาศิริเจริญ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มของบริษัท ไทยซัมมิท. งานนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา*
- อนุชา นวลไทย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.*