

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร การบริหารงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคี และมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน งานนั้นก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้น ในการบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บทบาทที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารต้องมีหลักการสูงใจที่ดี ประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจก็คือ คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรหรือเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (บุญแสง ชีระภากร, 2533)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นองค์กรทางด้านนิติบัญญัติ จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งต่าง ๆ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลที่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลมีการโอนย้ายไปรับราชการในส่วนราชการอื่น สังกัดหน่วยงานอื่น หรือย้ายกลับภูมิลำเนา เป็นต้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เกิดจากผลตอบแทนที่ได้รับซึ่งไม่สมดุลกับอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพ ไม่มีโอกาสได้สอบปรับวุฒิเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น จึงส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉะนั้นองค์กรหรือหน่วยงานจะต้องช่วยสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จัดเวลาการทำงาน และให้โอกาสทำงานที่ตรงกับความสามารถ การสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น หากสภาพการณ์เป็นเช่นนี้อยู่ ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาสมองไหล และปัญหาการโอนไปส่วนราชการอื่นของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในอนาคตอย่างแน่นอน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555)

จากประเด็นดังกล่าว จึงตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะส่งผลทำให้

เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนาในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
6. เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
7. เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขอบเขตด้านเนื้อหา คุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ 3) ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 5) การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือ กระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ขอบเขตพื้นที่และประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 240 คน ซึ่งรับราชการอยู่ในสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร จำนวน 20 สำนัก 4 กลุ่มงาน (ข้อมูลจากกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนัก บริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เดือนมีนาคม 2555)

ขอบเขตระยะเวลา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนธันวาคม 2555 ถึงเดือน มิถุนายน 2556

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. ใช้ผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการทำแผนพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงาน บันทึกข้อมูล สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ดียิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่สมดุล รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจใน การทำงานของตนเอง สำหรับการศึกษาครั้งนี้ วัดปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิต ตามแนวคิดของ Walton โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกครอบครัวของตน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมทั้งให้โอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย
5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณา การให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งให้โอกาสแต่ละบุคคลได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการฝึกอบรม การให้ความรู้ การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานทางการพิมพ์ และเทคนิคในการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หมายถึง หน่วยงานอิสระมีฐานะเทียบเท่ากรม การบริหารงานบุคคลกลาง จะมีองค์กรของตนเองคือ คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานนั้น ถือว่าเป็นข้าราชการประจำ เรียกว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล หมายถึง ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานและดำรงตำแหน่งประจำใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยได้รับเงินเดือนในอัตราตามบัญชีเงินเดือน และได้รับ แต่งตั้งตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518

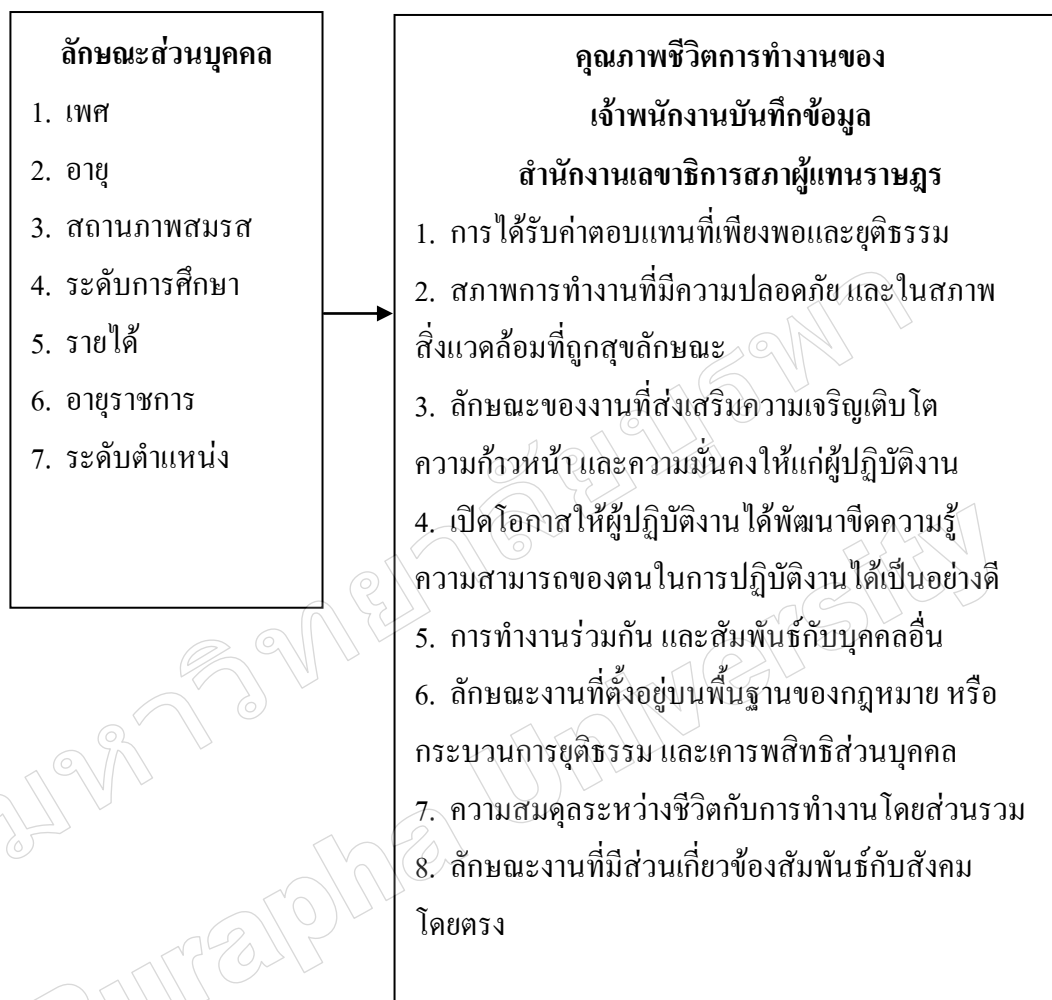
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน พร้อมทั้งความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อชีวิตการทำงาน เกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านของ (Walton, 1974 อ้างถึงใน จักรवाल แสงแข, 2549, หน้า 12-15) ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ
3. ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย