

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันระบบราชการเป็นกลไกสำคัญของรัฐในอันที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นที่จะปฏิรูประบบราชการให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง กับโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการปรับรื้อระบบองค์กรจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ ออกแบบงานใหม่ปรับขนาดขององค์กรให้เล็กลง มีการยุบรวมหน่วยงานนำเทคโนโลยีระดับสูงมาใช้ จัดรูปแบบการบริหารใหม่มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเพื่อดำรงชีวิตให้ปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและในสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ผลกระทบทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นนี้ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดในบุคลากรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง

ระบบราชการเป็นระบบใหญ่ เป็นองค์กรแบบปิรามิดมีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มีสายบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะ มีกฎเกณฑ์และการควบคุมอย่างละเอียดถี่ถ้วน เป็นระบบที่ใช้ได้ดีในอดีต เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนไปก็ทำให้ระบบราชการเดิมไม่อาจตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้การปฏิรูประบบราชการให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง กับโลกปัจจุบัน ทำให้ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานของตนเองหลายด้าน และต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้มีภาระงานและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ข้าราชการเกิดความเครียดและมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานลดลง กรณีดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานอีกด้วย

จากการปฏิรูประบบราชการในปี 2545 ซึ่งได้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติขององค์กร และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน สำนักงาน ก.พ.จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูประบบราชการ โดยจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ขึ้นใหม่ เพื่อใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักความสมดุล โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ตั้งอยู่บนหลักการเสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนคุณภาพชีวิต และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

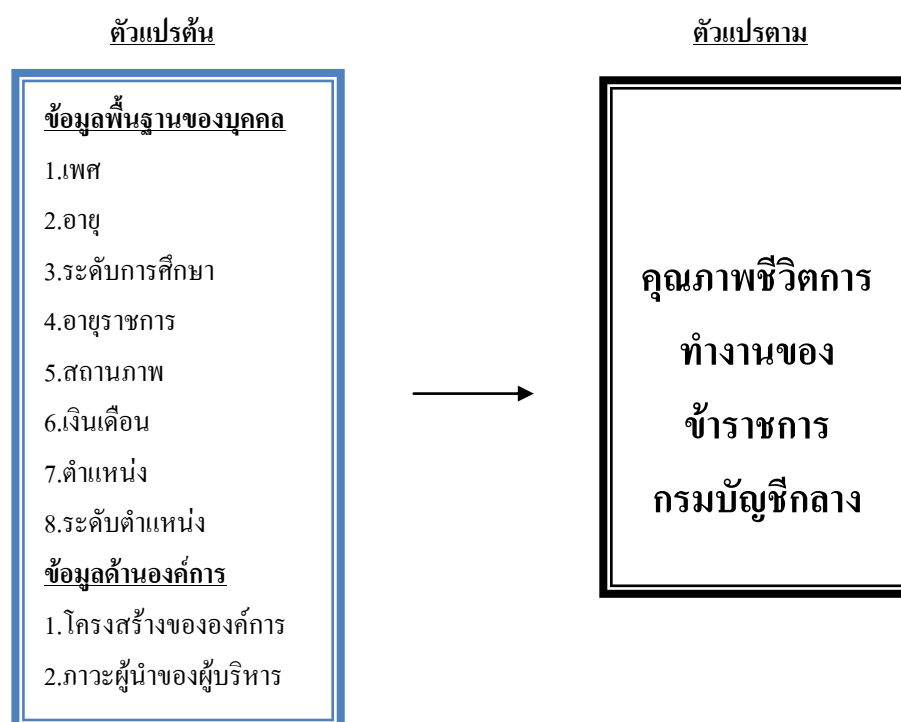
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้สังเกตเห็น การเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด มีสิ่งหนึ่งที่หลายคนได้มองข้ามไปคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่ได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ประกอบกับการปฏิรูประบบราชการและการดำเนินนโยบายของรัฐ ส่งผลให้ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองหลายด้าน และต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ข้าราชการเกิดความเครียดและเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติงาน มีข้าราชการหลายคนได้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ภาวะดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในองค์กรลดน้อยลง หรือบางครั้งข้าราชการในพื้นที่ต่างๆ ขอโอนย้ายไปอยู่ในสังกัดอื่นแทน ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับข้าราชการกรมบัญชีกลาง ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน และเพื่อรับกับนโยบายใหม่ๆ ในการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการมีคุณภาพ และผลการศึกษาจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการกรมบัญชีกลางให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง
2. เพื่อศึกษา ระดับ ความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง
3. เพื่อ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง

1.3 กรอบแนวความคิด



การศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมบัญชีกลาง อาศัยแนวความคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ คือ

1. หลักการและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. ความสำคัญของคุณภาพชีวิต
4. ลักษณะพอสังเขปของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

1.5 ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำนวน 200 คน

1.6 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้การวิจัยสำรวจ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อกล่าวถึงคุณลักษณะของปัจจัยทั้ง 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1 ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ คุณภาพการทำงานของข้าราชการ และเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งมีจำนวน 700 คน โดยผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจ้าหน้าที่กรมบัญชีกลาง จำนวน 200 คน

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บข้อมูลเอกสารที่ได้มาจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) กับข้าราชการ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พร้อมแบบสอบถามพร้อมให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คือ SPSS11.5

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางและสามารถใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป
2. ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น
3. ผลการศึกษาที่ได้ สามารถใช้เป็นข้อมูลขั้นพื้นฐานในการศึกษาและวิจัยในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
4. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

1.8 นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล

ค่าตอบแทนที่เพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมนอกจากค่าตอบแทนที่เพียงพอแล้วยังสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคตได้อีก

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรกำหนดมาตรฐาน ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ และมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการทำงาน ในการได้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ การรับมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถสูงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่และพัฒนาทักษะการทำงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานซึ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีปัญหาที่สามารถแก้ไขและตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ข้าราชการ ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคม กล่าวคือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ต่างๆเพื่อสังคม อีกทั้งมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน