

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (ค.ศ. 2011–2015) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพในการทำงานและได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านมนุษย์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งของภาครัฐและเป็นกลไกหลักที่จะช่วยให้ประเทศเจริญก้าวหน้า ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาประเทศได้เปลี่ยนทิศทางการพัฒนาจากในอดีตที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมาเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะถ้าไม่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว การพัฒนาประเทศก็จะเป็นไปได้ความยากลำบาก ดังนั้นเพื่อเกิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ การบริหารจัดการองค์การจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการดำเนินงานโดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าหรือคนในประเทศทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข คือให้มีการดำรงชีวิตที่ดีมีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ (สุกานดา ขวัญเมือง, 2550, หน้า 1)

การดำเนินงานในองค์การ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ ถึงแม้ว่าองค์การจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์การขาดความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การ ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์การ ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีรายได้พอเพียงที่จะใช้จ่ายในครอบครัวให้มีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกว่างาน

มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อตนเอง มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเท กับการทำงาน การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเป้าหมายและวิธีการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากบุคลากรทุกระดับในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แม้องค์การที่มีเทคโนโลยีสูงก็ยังคงมีความจำเป็นต้องอาศัยคน ในการควบคุมดูแล แก้ปัญหาการดำเนินงานของเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีอยู่นั่นเอง โดยเฉพาะองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปรับเปลี่ยนตนเองประสบผลสำเร็จ ตัวบ่งชี้ข้อหนึ่งก็คือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์การ การที่องค์การจะเสริมสร้างบุคลากรให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น องค์การต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและมีทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อสามารถปรับตัวอยู่ได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์การในการดำเนินงานการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และรับรู้ในความก้าวหน้าขององค์การ รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองในทุกช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงด้วย ดังนั้นการที่บุคคลยังคงทำงานอยู่กับองค์การนั้นไม่อาจบ่งบอกได้ว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเสมอไป (มัลลิกา เมฆรา, 2544, หน้า 2)

การปกครองของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นรูปแบบสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ โดยมีพรรคการเมืองเดียวที่มีอำนาจสูงสุด คือ พรรคประชาชนปฏิวัติลาว อำนาจที่เป็นเครื่องมือทางการบริหารประเทศได้แก่ สภาแห่งชาติ สมาชิกของสภา มาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี มีประมุขรัฐเรียกว่า ประธานประเทศ เลือกตั้งจากสภาแห่งชาติ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี องค์การบริหารประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้าคณะรัฐบาล รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี และหัวหน้าองค์การเทียบเท่ากระทรวง มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี ศาลประชาชนและองค์การอัยการประชาชน องค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ ชั้นแขวงและนคร ชั้นเมืองและเทศบาล และชั้นบ้าน ในส่วนการบริหารจัดการระบบการทำงานของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีรูปแบบการบริหารคล้ายคลึงกับทฤษฎีระบบราชการ Bureaucracy ของ Max Weber คือ ยึดถือหลักลำดับชั้น (Hierarchy) หลักแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) หลักการทำงานที่ยึดถือกฎระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ข้อบังคับ (Rule, Discipline and regulations) หลักแห่งการ

แบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะ (Division of labor, Specialization) และการถือหลักคุณธรรม (Merit system) ตลอดจนมีลักษณะความเป็นวิชาชีพ (Professional) (อ้างถึงใน คำไหว พรหมมะหาไชย, 2552, หน้า 1-2)

นอกจากนี้ ระบบการทำงานยังได้รับอิทธิพลจากประเพณี วิถีชีวิตของชนชาติลาว ซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้เป็นปัญหาต่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการ เช่น ระบบการทำงานได้กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้พนักงานต้องทำตามขั้นตอนกฎเกณฑ์ต่างๆ อย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การทำงานเต็มไปด้วยเอกสาร ขาดความยืดหยุ่นเพราะมีหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า และในที่สุดผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเอาระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ เป็นเกาะกำบังในการป้องกันตนเองมากกว่าจะมุ่งมั่นทำงานเพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ การบริหารยังยึดติดกับการทำงานตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น เป็นขั้นๆ ทำให้เกิดปัญหาอย่างมากในทางปฏิบัติ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้พนักงานไม่สามารถตัดสินใจทำอะไรได้โดยลำพังเด็ดขาดจำเป็นต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้โดยผู้บังคับบัญชาขาดโอกาสที่จะได้แย้ง คัดค้านในสิ่งที่เห็นแย้งกับผู้บังคับบัญชา อาจมองข้ามในบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากตนเองไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงอะไรได้ หรือทำยที่สุดเพื่อความก้าวหน้าก็ยอมรับและปฏิบัติในสิ่งที่ไม่เห็นด้วย และบางครั้งยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า เนื่องจากต้องรับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว ผู้ปฏิบัติงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการให้คำคิดเห็นหรือตัดสินใจ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาการบริหารให้ก้าวไปสู่การบริหารจัดการที่ดี ได้อย่างทันต่อสถานการณ์และสภาพแวดล้อม (อ้างถึงใน คำไหว พรหมมะหาไชย, 2552, หน้า 2-3)

เมืองปากซัน เป็นเมืองเทศบาลของแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการปกครองท้องถิ่นชั้นเมืองเป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจโดยการให้อำนาจในการบริหารจัดการเมืองของตนเองในการบำบัดแก้ไข ปัญหาและสนองความต้องการแก่ประชาชนในเมืองอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์เพื่อให้ไปตามที่กฎหมายการปกครองท้องถิ่น ฉบับเลขที่ 68 ค.ศ 2015 ที่ได้กำหนดไว้ องค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วยทั้งหมด 26 ห้องกร แบ่งออกเป็น 2 สายปกครองคือ ต้นสังกัดขึ้นกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี 10 ห้องกร ได้แก่ 1) ห้องว่าการปกครองเมืองปากซัน 2) ห้องการตรวจการพรรคและรัฐเมืองปากซัน 3) ห้องการคณะจัดตั้งเมืองปากซัน 4) ห้องการสหพันธ์

กรมบาลเมืองปากซัน 5) ห้องการแนวลาสร้างชาติเมืองปากซัน 6) ห้องการสหพันธ์แม่หญิงเมืองปากซัน 7) ห้องการชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเมืองปากซัน 8) ห้องการสหพันธ์นักรบเก่าเมืองปากซัน 9) ห้องการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้หญิงเมืองปากซัน 10) ห้องการโฆษณาเมืองปากซัน และต้นสังกัดขึ้นตรงกับกระทรวง มี 16 ห้องการ ได้แก่ 1) ห้องการภายในเมืองปากซัน 2) ห้องการสาธารณสุขเมืองปากซัน 3) ห้องการยุติธรรมเมืองปากซัน 4) ห้องการอุตสาหกรรมและการค้าเมืองปากซัน 5) ห้องการกสิกรรมและป่าไม้เมืองปากซัน 6) ห้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมืองปากซัน 7) ห้องการการเงินเมืองปากซัน 8) ห้องการแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยวเมืองปากซัน 9) ห้องการโยธาธิการและขนส่งเมืองปากซัน 10) ห้องการแรงงานและสวัสดิการสังคมเมืองปากซัน 11) ห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมืองปากซัน 12) ห้องการแผนการเมืองปากซัน 13) ห้องการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเมืองปากซัน 14) ห้องการพลังงานและบ่อแร่เมืองปากซัน 15) ห้องการอัยการประชาชนเขตหนึ่ง และ 16) ห้องการศาลประชาชนเขตหนึ่ง มีประชากรทั้งหมด 836 คน จำแนกเป็น หญิง 472 คน และ ชาย จำนวน 364 คน (อ้างถึงใน ห้องการภายในเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ ณ วันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 2015)

ในระบบการทำงานถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการให้สวัสดิการแก่พนักงาน แต่ยังมีข้อจำกัดต่อการเอาใจใส่คุ้มครองพนักงาน เช่น หน่วยงานขาดโครงสร้างที่รัดกุมและการบรรจุพนักงานตามลำดับขั้นไม่เหมาะสม เงินเดือนยังต่ำ ขาดการกำหนดตำแหน่งงานที่ดี การตั้งระบบตรวจสอบและการวางแผนกำลังคนยังไม่เข้มแข็ง ระบบคุ้มครองข้อมูลของบุคลากรและการประเมินพนักงานโดยรวมไม่พอเพียง (อ้างถึงใน คำไหว พรมมะหาไซย, 2552, หน้า 5)

บุคลากรองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย บุคลากรหลายกลุ่มงานและหลายระดับวิชาชีพที่เป็นกลไกที่สำคัญในการทำงานขององค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดีและทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นและนำพาองค์การประสบความสำเร็จและพัฒนาประเทศชาติให้เจริญมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดของความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดของสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดของความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความแตกต่างกันของคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงและกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานลาว เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 836 คน (ที่มา : ห้องกรภายในเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ ข้อมูล ณ วันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 2015)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ พนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 264 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (อ้างถึงใน อัมพวัน คันทรส, 2557, หน้า 14) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

2. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบ

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.4 ระยะเวลาการทำงาน

2.1.5 ระดับเงินเดือน

2.1.6 ระดับชั้นตำแหน่ง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบ

2.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และ เพียงพอ

2.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

2.2.3 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

ได้เป็นอย่างดี

2.2.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง

ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.2.5 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

2.2.6 การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม

2.2.7 การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว

2.2.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

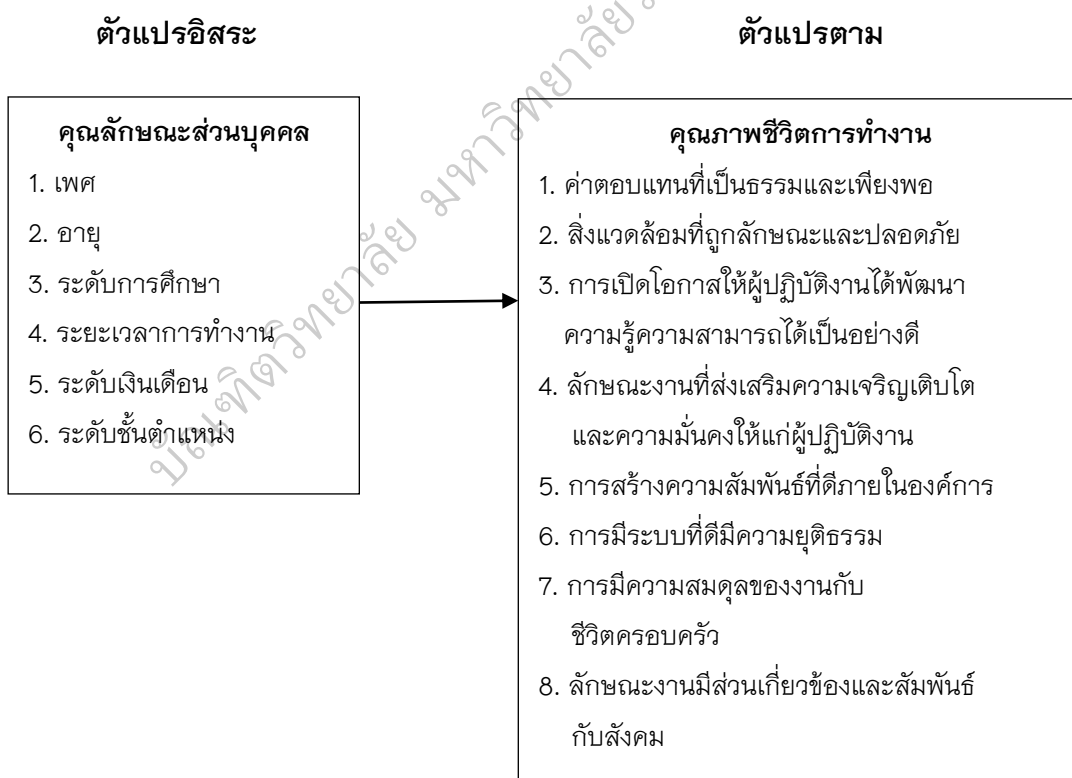
พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ระหว่าง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ถึง
เดือนเมษายน พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลา 6 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Cummings, Thomas G. and Worley, Christopher G. (1993, p. 302) Bounds, Gregory and Other, (1995, p. 458) และ Walton (อ้างถึงใน เนติลักษณ์ เลิศวานิช, 2557, หน้า 5) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ 6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดของนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และ เพียงพอ หมายถึง การได้รับค่าจ้างเงินเดือนเป็นการตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำนั้นมีจำนวนพอๆ กันกับที่อื่นจ่ายกันในลักษณะงานคล้ายๆ กัน และมีสวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลา ค่าตอบแทนในการทำงานนอกสถานที่ สวัสดิการในการอนุญาตให้เบิกเงินเดือนล่วงหน้าในกรณีมีความจำเป็น

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.3 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี หมายถึง โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการทำงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญและมีความหมาย และมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าในองค์กร มีโอกาสพัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนในการทำงาน มีโอกาสได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ มีโอกาสได้ศึกษาดูงานและการมีโอกาสดูรับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร

1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง ควรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เช่น ได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือ

ฝึกอบรมให้เชี่ยวชาญในงานมากขึ้น อันจะทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานและรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและ สมาชิกในครอบครัวของตน

1.5 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร หมายถึง การทำงานของ พนักงานในหน่วยงานนั้น สถานที่ทำงานมิใช่เป็นเพียงองค์กรทางการบริหารเท่านั้น เพราะในเวลาเดียวกันสถานที่ทำงานก็คือองค์กรทางสังคมประเภทหนึ่งในมิติทางสังคมนั้น พนักงานต่างก็ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับการยอมรับในสถานภาพของตน การยอมรับทางสังคมในการทำงานนั้น

1.6 การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม หมายถึง การได้รับความยุติธรรม ในการได้รับมอบหมายหน้าที่ การได้รับค่าตอบแทนและรางวัล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อ พนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีสิทธิเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค มีโอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและมีระบบประเมินการปกครองด้วยระเบียบที่เป็นธรรมยอมรับได้

1.7 การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว หมายถึง การให้พนักงาน ทำงานโดยไม่มีเวลาให้เขาอยู่กับครอบครัวยอมทำให้ครอบครัวเขาเดือดร้อน เมื่อครอบครัว มีปัญหาที่กลายเป็นภาระทางสังคมทางออกจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนบุคคลของพนักงาน เวลาการทำงานในที่นี้รวมถึงเวลาที่ใช้ในการ เดินทางไปทำงานด้วย ซึ่งเวลาเกี่ยวกับการทำงานนี้จะต้องไม่ไปเบียดบังเวลาที่เขาควร ให้แก่ครอบครัวในช่วงเวลาวันหยุดพักผ่อนและสามารถหยุดงานได้เมื่อมีความจำเป็น

1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง องค์กรที่ ปฏิบัติงานอยู่นั้นจะต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เสื่อมเสียทางด้านสังคมอันจะทำให้พนักงานใน สังเกตเกิดความระคายต่อสังคม เช่น การก่อปัญหาสิ่งแวดล้อม การเอาไรต์เอาเปรียบผู้อื่น การไม่รับผิดชอบต่อสังคม สิ่งเหล่านี้มีผลให้พนักงานต้องเสื่อมเสียตามไปด้วย และการยก ย่องในสังคมในความภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงมีการ ดำเนินงานในลักษณะที่มีประโยชน์ต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพที่กำหนดเป็นลักษณะส่วนบุคคลนั้นๆ ในด้านต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน และ ระดับชั้นตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึง พนักงานมีอายุ 18 ปีขึ้นไปและมีรายชื่อปรากฏอยู่ในองค์การปกครองเมืองปากซัน ซึ่งจำแนกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) 21-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี และ 4) 51 ปีขึ้นไป

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขนงบอลิคำไซ ซึ่งจำแนกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับมัธยมศึกษา/ปวช 2) ระดับ ปวส./อนุปริญญา/เทียบเท่า 3) ระดับปริญญาตรี และ 4) ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.4 ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขนงบอลิคำไซ ซึ่งจำแนกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) 1-10 ปี 2) 11-20 ปี 3) 21-30 ปี และ 4) 31 ปีขึ้นไป

2.5 ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้เงินเดือนของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขนงบอลิคำไซ ซึ่งจำแนกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ไม่เกิน 1,250,000 กีบ 2) 1,250,001-2,400,000 กีบ 3) 2,400,001-3,600,000 กีบ และ 4) มากกว่า 3,600,000 กีบ ขึ้นไป

2.6 ระดับชั้นตำแหน่ง หมายถึง ชั้นตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขนงบอลิคำไซ ซึ่งจำแนกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับ 2-3 2) ระดับ 4-5 3) ระดับ 6-7 และ 4) ไม่มีระดับชั้นตำแหน่ง

3. พนักงาน-รัฐกร หมายถึง พลเมืองลาวผู้ถูกรับบรรจุให้ทำงานหรือเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดหนึ่งในองค์การจัดตั้งของพรรคและรัฐหรือแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงานอยู่สำนักงานสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและอยู่ต่างประเทศ ซึ่งได้รับเงินเดือนและเงินอุดหนุนต่างๆ จากงบประมาณแผ่นดิน (กฎหมายว่าด้วยพนักงาน - รัฐกร ฉบับเลขที่ 74 ปี ค.ศ 2015, หน้า 1)

4. พนักงาน - รัฐกร องค์การปกครองเมืองปากซัน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานอยู่ห้องการต่างๆ ในองค์การปกครองเมืองปากซัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่มีต้นสังกัดขึ้นกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือขึ้นตรงกับกระทรวง ประกอบด้วย เจ้าเมือง รองเจ้าเมือง หัวหน้าห้องการ รองหัวหน้าห้องการ หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงานนักวิชาการต่างๆ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ

5. เมืองปากซัน หมายถึง เป็นเมืองเทศบาลของแขวงบอลิคำไซสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการปกครองท้องถิ่นชั้นเมืองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองในการบำบัดแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์