คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (Quality of Working Life A case Study of Probationary Parliamentary Civil Servants of the Secretariat of the House of Representative)

พัชราภรณ์ ต่างใจ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปัญหาและอุปสรรคต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน รวมจำนวน 10 คน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 307) ประกอบด้วย 8 ประการ พบว่า 1) ค่าตอบแทนยุติธรรมแต่ไม่เพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและไม่ปลอดภัย เนื่องจากยังอยู่ระหว่างการก่อสร้างโครงการสัปปายะสภาสถาน 3) การเปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้วยการจัดอบรมสัมมนาร่วมกัน 4) ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ข้าราชการประเภททั่วไปมีความต้องการสอบเปลี่ยนเป็นสายงานประเภทวิชาการ 5) ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 6) ลักษณะงาน/การปฏิบัติงาน เป็นไปตามกฎหมายหรือกระบวนการที่ยุติธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2554 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับและชีวิตการทำงาน ความพยายามปรับพฤติกรรมให้เกิดความสมดุล เพื่อความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุข (Happy Workplace) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมที่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (2561-2565)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการรัฐสภาสามัญ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

****บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

****นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

บทนำ

แนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็นกระบวนการในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์การ คือ คน (Man) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด การกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์การ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้สังคมโดยรวมสงบสุข (อ้างถึงใน วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล, 2562, หน้า 1-3)

ในปัจจุบันประเทศไทยมีอาชีพที่มีความหลากหลาย แต่อาชีพที่มีความมั่นคงมากที่สุด คือ อาชีพข้าราชการ เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการแล้ว สิ่งที่ได้รับคือ ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาที่บรรจุ มีสิทธิ์ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ได้เลื่อนขึ้นในระดับที่สูงกว่าตามการสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง สวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อความรู้สึกของทางด้านจิตวิทยาที่มีต่อสภาพแวดล้อมความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตในทางบวก Arthur (1981 อ้างถึงใน นิจชิตา ชัยณรงค์, 2558, หน้า 9) รวมทั้งการได้รับเงินบำเหน็จ หรือบำนาญ อีกทั้งยังสามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลของสมาชิกในครอบครัวได้อีกด้วย ซึ่งอาชีพข้าราชการนั้นต้องสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ตามคุณสมบัติและวุฒิการศึกษา ของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา เงื่อนไขจะต้องเป็นผู้สอบผ่าน ภาค ก ของสำนักงาน ก.พ. เท่านั้น แต่ในปัจจุบันแต่ละหน่วยงานราชการ ประเภทองค์กรอิสระ สามารถเปิดสอบภาค ก ที่เป็นของหน่วยงานตนเองได้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานราชการ/องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) สนับสนุนภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดย “ข้าราชการรัฐสภาสามัญ” เป็นผู้ปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนให้เกิดขับเคลื่อนตามกระบวนการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ว่างลงจากการโอนออก เกษียณอายุราชการ การลาออกจากราชการ และการไล่ออก สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงต้องดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการจัดสอบแข่งขันเพื่อสรรหาบุคคลภายนอกมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงให้ความสำคัญกับบุคคลภายนอกที่สอบเข้ามาบรรจุรับราชการใหม่ ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2554 มาตรา 55 ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทางราชการ เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) (อ้างถึงใน ชลิดา ศรมณี, 2562, หน้า 2) ให้มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงาน David Mc Clelland (1960 อ้างถึงใน พรพิมล พิทักษธรรม, 2559, หน้า 5-6) ด้วยกระบวนการวิธีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาทักษะข้าราชการรัฐสภาสามัญที่บรรจุใหม่ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2555 เป็นระยะเวลา 6 เดือน เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ ได้รู้ถึงการบริหาร

จัดการรูปแบบ “Change Management” ตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (อ้างถึงใน วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล, 2562, หน้า 30-36) ที่มีความทันสมัยของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยกลยุทธ์การยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่งคงในสายอาชีพ (Career path) ต่อไป ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 307) มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แบ่งการกำหนดคุณลักษณะองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปรากฏไว้ในหนังสือ Creteria for Quality of Working life ไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับค่าตอบแทน เป็นเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น เพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ได้ตามเกณฑ์ที่สามารถยอมรับกันโดยทั่วไป และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานหรือองค์การอื่นๆ ในประเภทของตำแหน่ง ลักษณะงานเดียวกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม อันเป็นเหตุทำให้เกิดภาวะสุขภาพไม่ดี รวมทั้งสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัย และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ

3. การเปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Opportunities for personnel development) องค์การต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานให้ได้ใช้ความรู้และ พัฒนาทักษะของตนเองอย่างแท้จริง เป็นความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม ตามสายงานของบุคคลนั้น ๆ รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้ อย่างเต็มที่โดยใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่

4. ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) นอกจากลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้น จะช่วยเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงการช่วยให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ การสั่งสมความรู้ประสบการณ์ ทำให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตนด้วย

5. ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Job characteristics that promote social integration or collaboration) ในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่มงาน หรือการทำงานเป็นทีม ควรสร้างคุณค่าให้กับตนเองและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยความร่วมมือสร้างโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าบนรากฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงาน/การปฏิบัติงาน เป็นไปตามกฎหมายหรือกระบวนการที่ยุติธรรม (Job description / operation Follow the law or fair process) หมายถึง การจัดการบริหารสิทธิ์ของบุคคลในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สื่อถึงการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีวัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิในตัวของบุคคล เกิดความเป็นธรรมเพื่อพิจารณาให้ผลการตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสในการรับแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเปิดเผย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับและชีวิตการทำงาน (The balance between personal and work life) การเปิดโอกาสในการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีชีวิตการทำงานและการมีชีวิตส่วนตัว อย่างมีความสมดุล คือ การไม่ส่งความกดดันจากการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากจนเกินไป แนวทางในการกำหนดชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสม ถ้าทำเกินเวลาที่กำหนดก็สามารถเบิกเงินปฏิบัติงานนอกเวลาได้ เพื่อหลีกเลี่ยง การปฏิบัติงานมากจนไม่มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The work is relevant and beneficial to society) กิจกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน แต่เน้นในลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีกิจกรรมที่ตอบแทนสังคมให้เกิดประโยชน์สุข เช่น กิจกรรมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์ของเพื่อศึกษา

1. กระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. ปัญหาและอุปสรรคต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยข้อ 2 และข้อ 3

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive key informants) เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1. ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน

2. ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Structured interview and In-depth interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้สัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

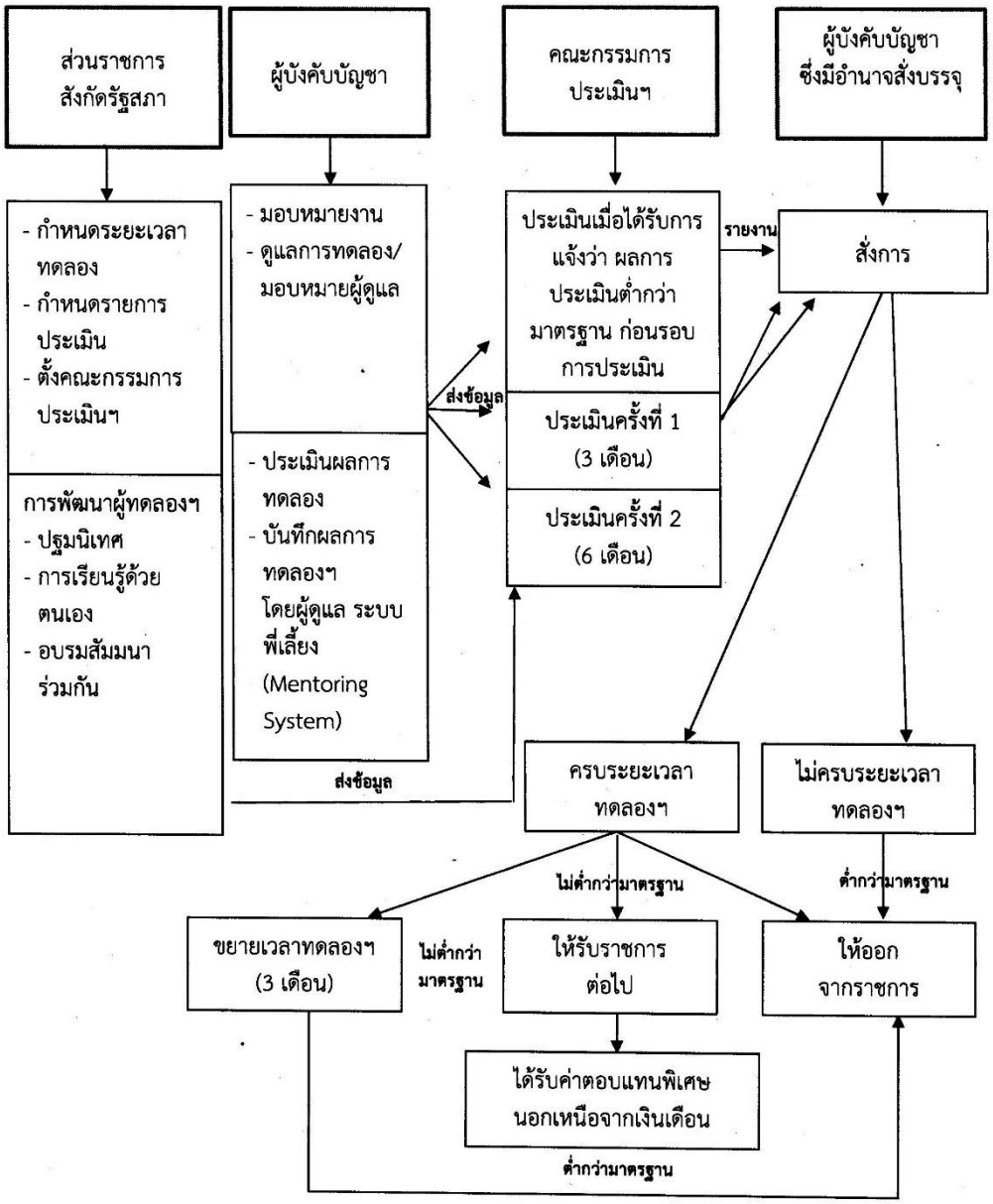
1. ผลการวิจัยเอกสาร (Documentary research)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากคู่มือ “การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2555 พบว่า มาตรา 43 กำหนดให้ “ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 38 วรรคหนึ่ง ผลการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้) มาตรา 40 (ในกรณีมีเหตุพิเศษ อาจคัดเลือกบรรจุเข้าราชการและแต่งตั้งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขัน) มาตรา 47 การโอนมาเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ และมาตรา 46 ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารและกลับเข้ามารับราชการในตำแหน่งเดิม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดให้กฎ ก.ร.

ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการในกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2555 มีวัตถุประสงค์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. เพื่อให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ
2. เพื่อให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นขั้นตอนในการเลือกสรรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
3. เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. เพื่อพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รู้แบบแผนของทางราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดี

การกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับตั้งแต่วันได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือนับตั้งแต่วันโอน แล้วแต่กรณีไม่นับรวมกรณีลาคลอดบุตร ลาป่วยก็เป็นที่ใช้เวลารักษาตัวนานจากการประสบอุบัติเหตุ หรือเข้ารับการเตรียมพล โดยให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยสองครั้ง ครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่มาแล้วเป็นเวลาสามเดือน และครั้งที่สองเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาหกเดือน หากผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กฎ ก.ร. กำหนด ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป แต่หากผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กฎ ก.ร. กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกไปอีกสามเดือน หรือให้ออกจากราชการ แล้วแต่กรณี



แผนภูมิ : กิจกรรมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ที่มา : คู่มือการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ พ.ศ. 2555

2. ผลการวิจัยสนาม (Field research)

การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์จากประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ 5 คน ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน 5 คน รวมจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์

ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน โดยเนื้อหาของคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา และผลการศึกษาเป็นการนำเสนอการบรรยายเรียงลำดับตามคำถามในแบบสัมภาษณ์และการตอบถามของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 307) ประกอบด้วย 8 ประการ พบว่า ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล เมื่อวันศุกร์ที่ 12 มิถุนายน 2563 คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้ด้านกระบวนการของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้อง เนื่องจากตนเองต้องเข้าสู่กระบวนการนี้จนกว่าจะผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยได้รับการอบรม (Training) จากกลุ่มงานบริหารงานบุคคลในฐานะเป็นผู้ดูแลควบคุมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. การปรับพฤติกรรมการทำงานเมื่อผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กฎ ก.ร. กำหนด พบว่า

ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎ ก.ร. กำหนดโทษคือ การขยายเวลาการทดลองฯ และการไล่ออกจากราชการ การปรับพฤติกรรมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เริ่มจากการทบทวนข้อผิดพลาดปรับการทำงานด้วยการสอนงานใหม่ (Coaching) พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning : SDL) ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เป้าหมายและความคาดหวังเพื่อผลประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ กฎ ก.ร. กำหนด

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พบว่า

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ข้าราชการรัฐสภาผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ได้รับเงินค่าตอบแทน อัตราเงินเดือนที่ยุติธรรมและเหมาะกับลักษณะงานตามตำแหน่ง แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในกรุงเทพฯ ที่มีค่าครองชีพสูงมากเมื่อเทียบกับปัจจุบันเพื่อความอยู่รอดจึงต้องปรับพฤติกรรมในทุกด้าน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

สัปปายะสภาสถาน (รัฐสภาเกียกกาย) สถานที่ทำงานใหม่ที่สวยงามกว้างใหญ่ทัศนียภาพภายนอกสวยงาม ห้องทำงานสะอาด เฟอร์นิเจอร์ใหม่ทั้งหมด สิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน แต่โครงการสัปปายะสภาสถาน ยังไม่เสร็จสิ้น ยังเป็นเขตการก่อสร้างมีฝุ่นเยอะ บางจุด

เครื่องจักรกำลังทำงาน มีเสียงดังตลอดไม่มีสมาธิในการทำงาน การออกแบบทำให้เดินยากหลงก็มีห้องประชุมไกลจากห้องทำงาน ที่จอดรถกว้างแต่ก็ยังไม่พอกับจำนวนสมาชิก ส.ส. และข้าราชการ โดยรวมรู้สึกไม่ปลอดภัยและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ก่อนได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภา ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนต่างก็มีทักษะเป็นของตนเองด้วยการศึกษาเรียนรู้และสั่งสมจากประสบการณ์ที่ผ่านมาเมื่อบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ จึงได้นำมาปฏิบัติจริง ส่วนใหญ่จะเป็นทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษาทางราชการ อีกทั้งยังได้รับทักษะใหม่ๆ จากการปฏิบัติงานจริงและได้รับการสอนงาน (Coaching) พัฒนาตนเอง (Development) เพื่อให้เกิดทักษะ สมรรถนะ (Competency) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

4. ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เกิดจากความขยันหมั่นเพียร และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ในขณะที่สายงานประเภททั่วไป อยากสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไปข้ามไปเป็นประเภทวิชาการ คือเป้าหมายสูงสุดของความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แท้จริง

5. ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีการสอนงาน (Coaching) ด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ลักษณะงานเป็นรูปแบบการติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดการบูรณาการทำงานเป็นทีม ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บังคับบัญชาให้สมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6. ลักษณะงาน/การปฏิบัติงาน เป็นไปตามกฎหมายหรือกระบวนการที่ยุติธรรม

ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีลักษณะงานที่เป็นระบบ (system) มีขั้นตอนในการปฏิบัติตามกฎ ก.ร. เพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งยังมีประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่คุ้มครองการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้มีความถูกต้อง

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการมาบรรจุรับราชการเป็นครั้งแรก โอกาสในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนและเวลาส่วนตัวน้อยลง ในขณะเดียวกันก็เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นแรงผลักดันที่จะต้องทำให้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมีความสมดุลกันอย่างสมบูรณ์แบบ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการนำร่างกฎหมายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชน และกิจกรรม CSR ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ทำให้ประชาชน ชุมชน ในพื้นที่ต่างๆ ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมนั้นๆ

ส่วนที่ 3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ

1. แนวทางแก้ไขปัญหาความสมดุลในคุณภาพชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานและหลักการที่ยึดเน้นหลักในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการแก้ไขปัญหาในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการปรับพฤติกรรมในการดำรงชีวิต ให้รู้จักการประหยัด การแบ่งเงินออม ใช้จ่ายเงินอย่างมีเหตุผล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เพื่อให้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างมีความสมดุล

2. ข้อเสนอแนะของกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

รูปแบบการประเมินเป็นขั้นตอนที่ดี เข้าใจง่าย ปฏิบัติตามได้เพราะมีผู้ควบคุมการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ข้อเสนอแนะในการปรับกระบวนการคือ ควรให้ค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่เริ่มบรรจุ เพราะถ้าได้เงินเพิ่มตั้งแต่แรกบรรจุ จะทำให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น คุณภาพการทำงานก็ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความรู้ด้านกระบวนการของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดีเนื่องจากได้รับ

การอบรม (Training) จากกลุ่มบริหารงานบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการนี้จนกว่าจะผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gary S.Becker อ้างถึงใน บุญคง หันจางสิทธิ์, 2561, หน้า 30-31) การอบรมทั่วไป (General Training) เป็นการอบรมที่นำความรู้ของกระบวนการมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองได้ โดยจุดมุ่งหมายยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

2. การปรับพฤติกรรมการทำงาน เมื่อผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามที่ กฎ ก.ร. กำหนด

การศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เมื่อผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎ ก.ร. กำหนด โทษคือการขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการไล่ออกจากราชการตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

พ.ศ. 2555 การปรับพฤติกรรมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการอยู่รอดในองค์การ (Skinner 1950 อ้างถึงใน วาสนา ม่วงแทน, 2560, หน้า 138) ทบทวนงานแสดงพฤติกรรมใหม่ๆ กับการปฏิบัติงาน ตั้งใจเรียนรู้การสอนงาน (Coaching) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) พัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้สื่ออิเล็คทรอนิกส์ (E-Learning) เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning : SDL) ให้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าที่กฎ ก.ร. กำหนด และผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ปฏิบัติราชการ ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พบว่า

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

การศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมเหมาะสมกับลักษณะงานตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 35) ค่าตอบแทนเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (ขั้นที่ 1) สามารถตอบสนองความต้องการทุกอย่างของมนุษย์ได้ แต่ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร ที่มีค่าครองชีพสูงมากในปัจจุบัน เมื่อผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก็จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งเป็นสิ่งล่อใจในการปฏิบัติงาน ให้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามแนวคิดของ Robbin s, Stephen P. (1996) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติชาย (2559) ค่าตอบแทนยุติธรรมแต่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปัจจุบัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

การศึกษาวิจัย พบว่า สัปปายะสภาสถาน (รัฐสภาเกียกกาย) สถานที่ทำงานใหม่ แต่ยังเป็นเขตก่อสร้างที่ไม่ปลอดภัย เสียงดังรบกวนจากเครื่องจักร ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 35) มนุษย์ต้องการความปลอดภัย (ขั้นที่ ๒) ห้องทำงานสะอาด กว้างขวาง เฟอร์นิเจอร์ใหม่ทั้งหมด สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุสำนักงานครบถ้วน แต่ที่จอดรถไม่เพียงพอกับจำนวนรถยนต์ของสมาชิก ส.ส. และข้าราชการรัฐสภาสามัญ ห้องประชุมไกลจากห้องทำงานตามแนวคิดของ Davis and Newstrom (อ้างถึงใน วรัชยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 146) ความชอบสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ทองพันชั่ง (2562) สภาพแวดล้อมในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 เขตจังหวัดฉะเชิงเทรา สภาพแวดล้อมดี โต๊ะทำงานกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน แต่ที่จอดรถแคบพื้นที่น้อยไม่เพียงพอกับจำนวนคน

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

การศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 35) มนุษย์มีความต้องการการยกย่อง (ขั้นที่ 4) ข้าราชการรัฐสภาฯ แต่ละคนที่ได้รับบรรจุเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ล้วนแต่มีทักษะของตนเอง ซึ่งมาจากการศึกษา การเรียนรู้ที่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) สั่งสมมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา (ชลิดา ศรีมณี, 2562, หน้า 2) จากแนวคิด Gray.S Becker (อ้างถึงใน บุญคง หันจางสิทธิ์, 2561, หน้า 30-31) การนำทุนมนุษย์มาพัฒนา (Deverlopment) เพื่อให้เกิดทักษะและสมรรถนะ (Skill & Competency) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

และต้องการได้รับการยอมรับ การยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) พัฒนาลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย ที่เป็นบุคลากรขององค์การ ส่งเสริมสมรรถนะพร้อมเปิดโอกาสให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนบุคคลภายนอก

4. ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

การศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงในวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 35) มนุษย์มีความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง (ขั้นที่ 5) เพื่อพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Self-Actualization) ข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ ประเภทวิชาการ ปฏิบัติตนให้ผู้บังคับบัญชาเห็นเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกียจคร้าน ไม่ต่อต้านองค์การ มีความรับผิดชอบตามทฤษฎี y ของ Mc Gregor (1960 อ้างถึงในวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 37) ในขณะที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ ประเภททั่วไป มีความต้องการสอบเพื่อเปลี่ยนจากสายงานทั่วไป ข้ามไปเป็นสายงานวิชาการ (เดช อุณหะจิรังรักษ์, 2562, หน้า 36) ความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีคือเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาและเติบโตทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราวดี ลืมลม (2562) ทุกตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและในตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงในวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2562, หน้า 35) มนุษย์ต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงานและความผูกพันในองค์กร (ขั้นที่ 3) กิจกรรมที่ส่งเสริมบูรณาการด้านการทำงานเป็นทีม คือ การสอนงาน (Coaching) ทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนตามแนวคิดของ Harvard Business Review (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563, หน้า 8) โดยผู้นำต้องมีทักษะการสอนงาน มีคุณสมบัติเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามแนวคิดของ Shruvan (1983 อ้างถึงใน รุจิรา เชาว์สุโข, 2560, หน้า 15) มีส่วนร่วมในการปรับตกแต่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ซาเหลา (2560) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ คือการรู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกัน กระชับความสัมพันธ์ที่ดี

6. ลักษณะงาน/การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติตามกฎหมายหรือกระบวนการที่ยุติธรรม

การศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการลักษณะงานมีกระบวนการฝึกปฏิบัติอย่างเป็นระบบ คล้ายกับทฤษฎีของ David Easton (ชลิดา ศรมณี, 2562, หน้า 74) เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติทิศทางเดียวกันทั้งองค์การ สำหรับการปฏิบัติงานข้าราชการรัฐสภาสามัญ ใช้คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกตามความรู้สึกทางจิตวิทยา Arthur (1981 อ้างถึงใน นิจชิตา ชัยณรงค์, 2558, หน้า 9) ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2554 อย่างถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีล้ง (2560) ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานตามกระบวนการ

ตามคำสั่งกรมตำรวจ 1212/2537 มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ ในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมความคิดอย่างเป็นระบบมาปรับในการวางแผนก่อนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตทำงาน

การศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีเวลาส่วนตัวที่น้อยลง ในขณะเดียวกันเพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg Frederick (1959) มีความต้องการความก้าวหน้าและการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การจัดสรรเวลาการทำงานอย่างเหมาะสมและต้องทำให้ชีวิตระหว่างเรื่องส่วนตัวกับการทำงาน มีคุณภาพที่ดีและมีความสมดุลกัน Guest (1992 อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช, 2558, หน้า 13) ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความสมดุลระหว่างคนกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนานุพงศ์ (2558) คุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานศูนย์ข่าว SMM ได้จัดสรรเวลาปฏิบัติงานไว้อย่างดี มีเวลาให้ครอบครัวและมีความลงตัวเป็นอย่างดี

8. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (อ้างถึงใน วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล, 2562, หน้า 30-36) ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมประชาธิปไตย ยึดหลักนิติธรรม ความเสมอภาค ทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และกิจกรรมภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ส่งเสริมคุณธรรมให้กับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (2561-2565) ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสมดุล แผนงานที่ 2 การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุข (Happy Workplace) กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เช่น การกำหนดกิจกรรมจิตอาสากวาดถนนเกียกกาย (หน้าวัดแก้วฟ้า) การกำหนดกิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมระดับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนราวดี ลืมลม (2562) ด้านงานสาธารณะเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง คือการให้ความร่วมมือกับทุกหน่วยงานในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ที่ได้รับมอบหมายเป็นการพัฒนาด้านจริยธรรมของตนเอง

ส่วนที่ 3 แนวทางในการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะ

1. แนวทางการแก้ไขปัญหาความสมดุลในคุณภาพชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานและหลักการที่ยึดเป็นหลักในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาความสมดุลในคุณภาพของชีวิตในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ต้องปรับพฤติกรรมในทุกมิติตามแนวคิดของ Skinner (1950 อ้างถึงใน วาสนา ม่วงแทน, 2560, หน้า 138) เพื่อความอยู่รอดจนกว่าจะมีสถานะ “ผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ” และข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficieny Economy) มาปรับใช้ในชีวิต

ประจำวันออมเงินแบบพอเพียงใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล ทำให้เกิดภูมิคุ้มกันในตนเอง (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 106) โดยการเดินทางสายกลางและสามารถนำมาปรับใช้ได้ตลอดไป แม้ว่าจะผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปแล้วก็ตาม

2. ข้อเสนอแนะของกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การศึกษาวิจัย พบว่า กระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกระบวนที่เป็นระบบ (System) โดยมีส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ควบคุมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อครบ 6 เดือน จนได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน ถ้าได้รับเงินค่าตอบแทนตั้งแต่วันแรกที่บรรจุ จะเป็นสิ่งล่อใจทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ตามแนวคิดของ Robbin s, Stephen P. (1996) แรงจูงใจภายนอกการได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนก่อให้เกิดแรงกระตุ้นสู่เป้าหมายและความคาดหวังของบุคคล

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ ดังนี้

1. เผยแพร่กระบวนการ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับข้าราชการรัฐสภาสามัญในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทราบถึงกระบวนการไม่ใช่เฉพาะบุคคลที่เริ่มบรรจุเท่านั้นที่ควรรู้ ข้าราชการในสังกัดรัฐสภาทุกสำนักก็ควรศึกษาไว้ กรณีถ้ามีข้าราชการรัฐสภาสามัญบรรจุใหม่เข้ามาในสำนัก/กลุ่มงาน จะได้ช่วยกันแนะนำและปฏิบัติตามกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง ช่วยแบ่งเบาภาระของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล เมื่อครบ 6 เดือน ถ้ายื่นเอกสารทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเร็ว คำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปก็จะมีผลบังคับเร็วเช่นกัน

2. แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ให้กับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่บรรจุใหม่ นำไปปรับใช้และนำไปปฏิบัติได้ ในขณะเดียวกัน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) ยังกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน/กิจกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) มาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดการออมที่พอประมาณ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตนเอง เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความรู้และคุณธรรมในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลในชีวิตและพัฒนาตนให้สมบูรณ์ (Self-Actualization)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยต่อไปควรศึกษากลุ่มประชากรเพิ่มเติม ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดรัฐสภา เช่นเดียวกัน

2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาจากแนวคิดองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี,2562,หน้า 309) ซึ่งมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมเช่นเดียวกับงานวิจัยในครั้งนี้

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา กระบวนการหมุนเวียนทดลองปฏิบัติราชการ (Job Rotation) ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาข้าราชการในสังกัดรัฐสภาเช่นเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

ชลิดา ศรมณี. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

บุญคง หันจางสิทธิ์. (2558). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : โครงการหนังสือวิชาการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ในมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

ศิริกัลยา สามไชย. (2559). *แรงจูงใจในการทำงาน ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุรศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3* . รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุดารัตน์ สีล้ง. (2560). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพา

สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก https://www.parliament.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *คู่มือการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ พ.ศ. 2555*. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก https://www.parliament.go.th