

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์หรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดใน การดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่าไปด้วย จึงเปรียบเทียบมนุษย์เป็น คิงหัวใจหลักขององค์กร ผลงานจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความ พื่อใจในการทำงานเป็นหลัก ซึ่งความพื่อใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความ ประารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร ในอดีต นายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการ ทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้ หันมาให้ความใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งหมายถึง ความสอดคล้อง กันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร คุณภาพ ชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่องค์ประกอบของตัวกำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้สึที่เกิดจากความพึงพอใจใน การทำงาน และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งมี ผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆนอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะ มีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพ ชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็น ส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน กระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย และมีแนวโน้มที่จะ เป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ มีฝีมือ หรือแรงงานมีความรู้ ไม่สามารถกระทำได้จาก การให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ซึ่งภาครัฐได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ในประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 13 (8) บัญญัติให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ส่งเสริม

ประสานงานเผยแพร่ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐและมาตรา 72 บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และการบริหารราชการและเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็งข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 – 2556 ขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานองค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์ และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้ปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถกล่าวถึงในแง่ของการจัดโครงการการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานประกอบกับแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่ศตวรรษที่ 20 เน้นที่ตัวบุคลากรขององค์กร ในฐานะเป็นต้นทุนทรัพยากรสำคัญขององค์กร ด้วยเหตุนี้ การสรร การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามศักยภาพเป็น เป้าหมายหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตและการ ทำงานให้ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ถือเป็นหนึ่งในสามของเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกเหนือจากเรื่องของสมรรถนะและการ บริหารสายงานอาชีพ

กรมปศุสัตว์เป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจหลักในด้านการปศุสัตว์ ทั้งในส่วนของการวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการปศุสัตว์ กำหนดมาตรฐาน กำกับ ควบคุม ตรวจสอบ และรับรองคุณภาพ สินค้าด้านการปศุสัตว์ และสถานประกอบการด้านการปศุสัตว์ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต โดยการพัฒนาสัตว์พันธุ์ดี เพื่อสนับสนุนอาชีพด้านการปศุสัตว์ ของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ของกรมที่ว่า “ เป็นองค์กรนำการปศุสัตว์ไทยสู่ตลาดโลก ” และพันธกิจ 1) วิจัยและพัฒนา ถ่ายทอด องค์ความรู้ และเทคโนโลยี 2) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน3) ป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาโรคสัตว์ และ 4) กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตาม

กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกรมปศุสัตว์แบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ เป็นราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2545 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549) โดยส่วนภูมิภาคประกอบด้วยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจำนวน 76 จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ จำนวน 887 อำเภอ เพื่อให้ทั่วถึงในการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมปศุสัตว์ต้องทำหน้าที่ติดต่อกับประชาชนผู้รับบริการโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการปศุสัตว์ ซึ่งเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานด้านต่างๆ จึงควรดูแลผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อองค์กรให้มีความก้าวหน้าในทุกระดับ และยังส่งผลต่อประชาชนผู้รับบริการโดยตรง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

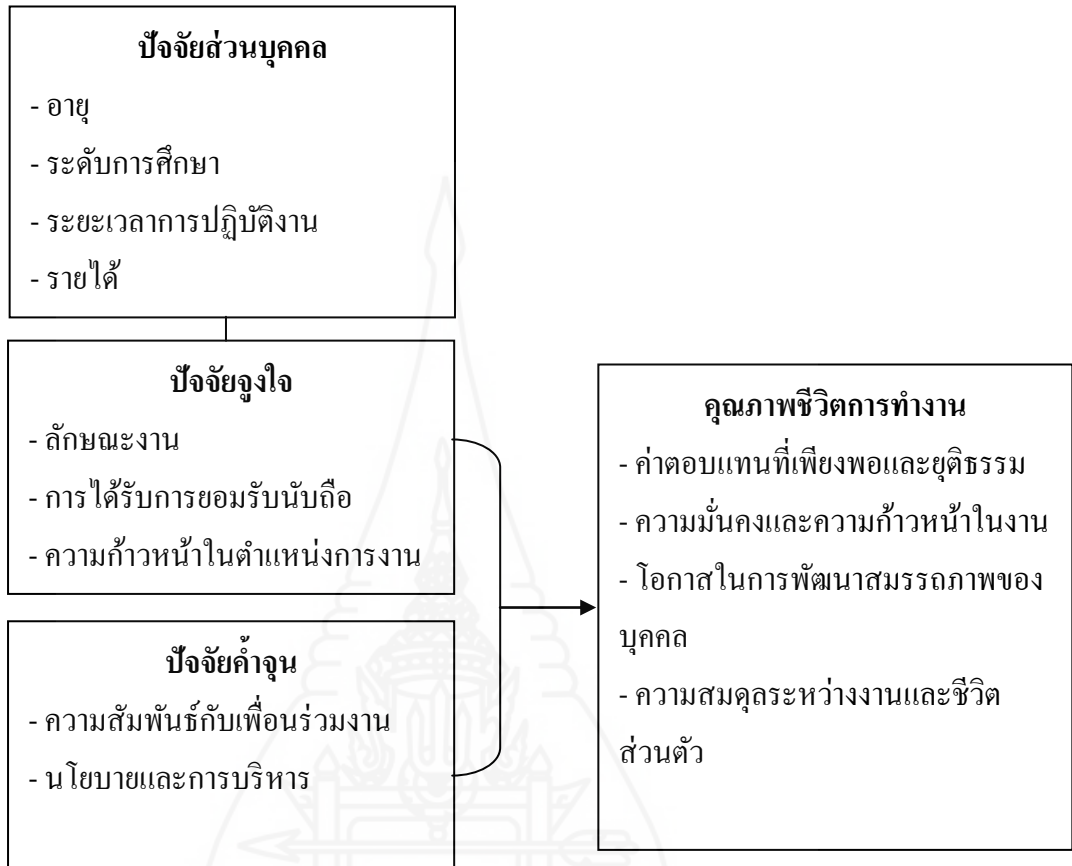
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งมีเกณฑ์ครอบคลุมตัวชี้วัด 8 ด้าน แต่ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำด้านที่น่าสนใจมาศึกษาเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, ในส่วนของตัวแปรต้นได้สรุปจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และสามารถกำหนดกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางโดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างเวลาทำงาน และชีวิตส่วนตัว รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางในด้านปัจจัยงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำนวน 803 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตร ทาโรยามาเน่ จำนวน 267 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลภาคสนามเดือนกรกฎาคม 2554

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้

5.2 เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์

5.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความพึงพอใจในงาน การบริหารจัดการขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ ในที่นี้ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

5.4 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และตรงตามเวลาที่กำหนดไว้

5.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง บุคลากรได้รับโอกาสในการรับมอบหมายงานที่สำคัญ มีความก้าวหน้าในงาน การโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานมีการประเมินที่ยุติธรรม และเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงต่ออนาคตในที่นี้หมายถึง การที่หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การดูงาน เท่าเทียมกัน และบุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม พร้อมทั้งระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความชัดเจน เป็นธรรม

5.6 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี มีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการใช้

ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

5.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีเวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเองที่เพียงพอสมดุลกับช่วงเวลาของการทำงาน

5.8 ปัจจัยจูงใจ หมายถึงปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ในที่นี้หมายถึง ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

5.9 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องให้เกียรติ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องหรือให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและเหมาะสมกับความสามารถ

5.10 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้รับการสนับสนุนไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้ จากผู้บังคับบัญชา และได้รับการประเมินการทำงานอย่างยุติธรรมในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการประเมินผลงานที่ชัดเจน และยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม

5.11 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และกระตุ้นให้การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำว่า ควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ทำทลายความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญหลายด้านประกอบกัน

5.12 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงานแต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงานได้ ในที่นี้หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน

5.13 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน และพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

5.14 นโยบายและการบริหารงาน ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายเป้าหมายขององค์กร สายการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอน ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์

6.2 หน่วยงานอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรได้

6.3 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

