

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การทำงานภายในองค์กรพัฒนาเอกชนถือได้ว่าเป็นรูปแบบการจ้างงานอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องเนื่องเจตนาารมณและเป้าหมายของความเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน โดยมุ่งเน้นการทำงานที่ไม่มุ่งหวังประโยชน์ตอบแทนที่เป็นผลกำไร แต่มุ่งการทำงานเพื่อการพัฒนาตามแนวทางและเจตนาารมณ ในแต่ละประเด็นความสนใจของแต่ละองค์กร ได้แก่ การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต เช่น ด้านสุขภาพและสาธารณสุข ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านแรงงาน หรือการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสังคม ภูมิศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม เช่น ด้านป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยองค์กรเหล่านี้มีทุนที่ใช้ในการทำงานจากหลาย ๆ ด้าน เช่น เงินทุนสนับสนุนจากต่างประเทศ โดยผ่านองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศที่เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานผู้ให้ทุนอีกทอดหนึ่ง ส่วนหนึ่งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นนั้น ๆ เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรภาคเอกชน เช่น บริษัทที่ทำการค้าเกี่ยวกับการเกษตร สนับสนุนเงินทุนให้กับองค์กรที่ทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรหรือสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยที่ถ้าเป็นเงินทุนภายในประเทศจะมีข้อผูกมัดซึ่งเป็นผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้นรูปแบบการสนับสนุนเงินทุนและการรับเงินทุนทั้งภายในและนอกประเทศของแต่ละองค์กร จึงมีรูปแบบเป็นครั้งเป็นคราว ตามกำหนดในข้อตกลงการให้ทุนของหน่วยงานผู้ให้ทุน ขึ้นอยู่กับการประสานงานและระยะเวลาที่ระบุไว้ในโครงการ รูปแบบการได้รับเงินทุนสนับสนุน เช่น การเขียนโครงการขอรับการสนับสนุนจากองค์กรแหล่งทุนในประเทศ หรือต่างประเทศ การขอรับบริจาคผ่านสื่อต่าง ๆ การจัดงานระดมทุน จัดฉายภาพยนตร์ ดนตรี กล้องรับบริจาคและขายบัตร การขายหนังสือ ขายภาพเขียนที่มีผู้บริจาค หรือในบางกรณี ภาครัฐอาจจะว่าจ้างให้องค์กรพัฒนาเอกชนแทนการว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาที่มีอยู่ทั่วไป และถือได้ว่าเป็นกิจกรรมพัฒนาอีกประเภทหนึ่งด้วย (เบญจมาศ ศิริภัทร และ สุรพล มุละดา, 2545, น. 45)

บุคลากรทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน โดยบุคลากรที่ทำงาน ก็ต้องมีคุณสมบัติ ทั้งองค์ความรู้ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และประเด็นการทำงานเป็นที่ต้องการของนายจ้าง อีกทั้งยังต้องมีคุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของการทำงานในองค์กรพัฒนา คือ มีจิตอาสา การเสียสละ

และอุดมการณ์ เนื่องจากการทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนนั้น มักมีค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการน้อย และมักไม่มีรูปแบบและสภาพการทำงานที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับสถานการณ์สภาพปัญหาในแต่ละประเด็นการทำงานในขณะนั้น ที่สำคัญไปกว่านั้นคือ องค์กรพัฒนาเอกชน มักไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน จะใช้วิธีการจ้างตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในโครงการ และค่าตอบแทนจะถูกตั้งไว้ในโครงการอย่างชัดเจน ดังนั้น บุคลากรทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนจึงไม่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน มีการหมุนเวียนเปลี่ยนที่ทำงานไปตามระยะเวลาของโครงการที่ตัวบุคลากรผู้นั้นมีความสนใจ และเงื่อนไขของโครงการนั้น ๆ ด้วย

ในปัจจุบันนี้มีจำนวนองค์กรพัฒนาเอกชนจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 8,406 องค์กร ตามรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2540 (ไทยเอ็นจีโอ, 2553)

การทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนโดยรวมแล้วเป็นการทำงานในหลักการของภารกิจสังคมสงเคราะห์ โดยผู้ปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นนักสังคมสงเคราะห์ หรือบางแห่งจะเรียกว่านักพัฒนา โดยเมื่อพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรพัฒนาเอกชนเทียบกับจุดมุ่งหมายของงานสังคมสงเคราะห์ ในประเด็น การเพิ่มขีดความสามารถของผู้รับบริการ/ประชาชนในการแก้ไขปัญหาของตนเอง การช่วยเหลือให้ประชาชนได้รับโอกาสที่ดี ได้รับบริการทางสังคมและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การจัดการของมนุษย์ให้สอดคล้องกับระบบต่าง ๆ ในสังคม รวมถึงปัญหาในสังคมที่มนุษย์เผชิญอยู่ และการช่วยส่งเสริมและพัฒนานโยบายสังคม (นงลักษณ์ เอ็มประดิษฐ์, 2541, น. 6) ก็ให้เห็นได้ว่าภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรพัฒนาเอกชนกำลังดำเนินการอยู่โดยมีคนทำงานเป็นกลไกขับเคลื่อนนั้น ถือได้ว่าเป็นงานสังคมสงเคราะห์ทั้งสิ้น อาจแยกออกเป็น คนทำงานที่เป็นนักสังคมสงเคราะห์หรือนักพัฒนาโดยวิชาชีพ คือจบการศึกษาจากคณะสังคมสงเคราะห์โดยตรง และนักสังคมสงเคราะห์หรือนักพัฒนา โดยจิตอาสา ซึ่งคนกลุ่มนี้อาจจะไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมสงเคราะห์หรือพัฒนาชุมชน โดยตรง แต่อาจจะเป็นสาขาวิชาที่มีความใกล้เคียง หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานในประเด็นต่าง ๆ ได้ก็มี เมื่อก้าวโดยรวมแล้วการทำงานภายใต้องค์กรพัฒนาเอกชนสิ่งหนึ่งที่คนทำงานจำเป็นต้องมีเป็นคุณสมบัติในการทำงานคือ ความเป็นจิตอาสา พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อสังคม แต่การทำงานสังคมสงเคราะห์ หรืองานพัฒนาของคนทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ก็ถือได้ว่าเป็นการทำงานรูปแบบหนึ่ง

เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ Walton ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าจะต้องประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการคือ (ศุภวิทย์ เจริญผล, 2543, น. 26, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ ทองสีนุช, 2547, น. 15)

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางด้านสังคม
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความสัมพันธ์ทางสังคม

โดยที่ความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นคุณสมบัติหนึ่งที่คนทำงานย่อมต้องการ ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย จากผลการปฏิบัติงาน และจากการสนับสนุนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นายจ้าง บนข้อจำกัดที่องค์กรพัฒนาเอกชนมีอยู่หลาย ๆ ด้าน เช่น ความไม่แน่นอนของแหล่งเงินทุนสนับสนุน สถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของคนทำงานองค์กรพัฒนาเอกชน จึงมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่สนับสนุนและข้อจำกัดในความก้าวหน้าในอาชีพของคนทำงานองค์กรพัฒนาเอกชน สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาสายอาชีพสำหรับคนทำงานองค์กรพัฒนาเอกชน ทั้งผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน
3. เพื่อศึกษาแนวทางของหน่วยงานองค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้าง

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาตำแหน่งงาน ลักษณะการทำงาน ความคาดหวังในความก้าวหน้าในสายอาชีพ มุ่งศึกษาการเลื่อนอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง และการปรับตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โอกาสการพัฒนาตนเอง ในด้านทักษะและองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจากแบบสอบถามได้แก่ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ที่ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนเฉพาะในสายงานพัฒนา และดำเนินงานในโครงการ จำนวน 278 คนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการอื่น ๆ เช่น บัญชีและการเงิน การระดมทุน เป็นต้น โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน

คำจำกัดความ (นิยามศัพท์)

อาชีพ หมายถึง งานและการทำงาน รวมถึงตำแหน่งงานต่าง ๆ ของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การปรับเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาศักยภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้าง ทั้งปัจจัยที่เกิดจากตัวลูกจ้างเอง และจากองค์กรหรือหน่วยงานที่ลูกจ้างทำงานอยู่ และประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด

ความคาดหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่ลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการได้รับจากหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ ในเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน และการพัฒนาตนเอง

องค์กรพัฒนาเอกชน หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่ดำเนินการเพื่อการสาธารณกุศล ไม่แสวงผลกำไรในเชิงธุรกิจ มีโครงสร้างอยู่นอกกระบบราชการของประเทศนั้น ๆ เกิด

จากการรวมตัวกันของกลุ่มคน ที่มีความสนใจในประเด็นปัญหาค้าง ๆ กัน เพื่อแก้ไขปัญหา และ
บริการสังคม

สายงานพัฒนา หมายถึงสายงาน หรือโครงสร้างตำแหน่งงาน ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ
โดยตรงในการทำงานหลักของแต่ละโครงการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาคสนาม เจ้าหน้าที่พิเศษเฉพาะ
ประเด็น ผู้ประสานงานโครงการ ผู้จัดการโครงการ