

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีประสิทธิภาพในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความสงบสุขทั้งต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร ชุมชนและประเทศชาติโดยรวม ดังจะเห็นได้จากการบรรจุแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เป็นแผนหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) แผนนี้ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้แต่ละองค์กรพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเทคโนโลยี การจัดการ ตลอดจนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life Programs) ในรูปแบบต่างๆที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน นอกจากคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ยังสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานและการปรับตัวในชีวิตประจำวัน

นอกจากนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนแม่บทที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมเพื่อการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรซึ่งประเทศไทยมีความพร้อมและอุดมสมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อการเพิ่มมูลค่าในการแข่งขันกับตลาดโลกและเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรและผู้ผลิต (อารี วิบูลย์พงศ์ และ ทนงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์, 2541)

อย่างไรก็ตาม ภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 (White, 1999) ส่งผลกระทบอย่างมากต่อทิศทางและโครงสร้างทางธุรกิจ โครงสร้างทางการเงิน และโครงสร้างทางการตลาดของโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร (Agro-industry) องค์กรต่างๆต้องทำการปรับเปลี่ยนเป้าหมาย นโยบาย ภาระกิจ แผนงาน วัตถุประสงค์และเทคโนโลยี ปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและจำนวนพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและทันต่อบุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการแข่งขันทางธุรกิจสูงมาก (Ronald, 2000)

การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลกระทบต่อบทบาท ภาระหน้าที่ วิธีการในการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กร (ดำรงชัย บัวล้อมใบ, 2535) การปรับลดขนาดขององค์การทำให้พนักงานต้องรับภาระงานมากขึ้น บางคนต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทำให้พนักงานต้องทำงานที่ตนไม่ถนัดหรือขาดความรู้ความสามารถ การขาดงบประมาณทำให้องค์การไม่สามารถจัดสภาพงานและแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อาทิ คับแคบ เสียงดัง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องจักรที่ขาดประสิทธิภาพ ความตึงเครียดจากงาน (Job Stress) เหล่านี้อาจทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอยและขาดกำลังใจ ขณะเดียวกันภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจทำให้องค์การหลายแห่งต่างใส่ใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตมากกว่าการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน (มัลลวีร์ อดุลวัฒนศิริ, 2529) บรรยากาศภายในองค์กรจึงเต็มไปด้วยการแข่งขันเพื่อคุณภาพผลผลิตแต่ขาดการให้การสนับสนุนทางจิตใจเพื่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี การขาดการสนับสนุนจากองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวไร้ที่พึ่ง พนักงานแต่ละคนต่างต้องปรับตัวรับพฤติกรรมและเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การและผลกระทบทางจิตวิทยาจากการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและความสงบสุขของชีวิต (ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์, 2541) stress

วิธีการที่พนักงานหาทางลดหรือขจัดความสับสนในบทบาทและวิถีในการดำเนินชีวิตให้น้อยลงไปในนี้ เรียกว่าการปรับตัว พนักงานที่มีพื้นฐานทางบุคลิกภาพ ที่ดีย่อมสามารถปรับตัวปรับใจต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ในขณะที่พนักงานบางคนที่มีพื้นฐานทางบุคลิกภาพที่อ่อนแอ เมื่อพบอุปสรรคและสิ่งกีดขวางที่ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนและสังคมได้ ย่อมไม่สามารถปรับตัวต่อสภาวะบีบคั้นและหาทางแก้ไขปัญหาที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ได้ บางคนตัดสินใจไม่ถูกว่าจะทำอย่างไรดี ข้อยกจำกัดในการปรับตัวของบุคคลดังกล่าวก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความเบื่อหน่ายท้อแท้ หดหู่ หมดกำลังใจ ขาดความสุข ขาดแรงจูงใจและขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน ในกรณีที่พนักงานไม่สามารถลดความตึงเครียดหรือขจัดความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นได้เป็นระยะเวลานานๆ ในที่สุดปัญหาการปรับตัวนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต (ช่อลัดดา โรจน์ดำรงศฤทธิ, 2533) และถ้าปล่อยสภาพนี้ให้คงไว้ อาจจะนำไปสู่การเป็นโรคจิตโรคประสาทได้ในที่สุด (ดารณี ประครองศิลป์, 2530) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่นำเสนอโดยองค์การอนามัยโลก (WHO, 1982 อ้างในสมหมาย เกิดกล้า, 2541) และผลกระทบที่ตามมาคือประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความเครียดทางจิตใจหรือปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานนอกจากจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลผลิตแล้ว ยังทำให้พนักงานบางคนไม่สามารถทำงานต่อไปได้จนต้องเปลี่ยนงาน นายจ้างต้องเผชิญกับปัญหาการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายจากการโยกย้ายแรงงานหรือการฝึกฝนคนงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานเก่า

ดังนั้น เพื่อสนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และระบบค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีแล้ว องค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรจะให้ความสำคัญกับนโยบายและจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ (Quality of Work Life Programs) ที่อาจช่วยส่งเสริมให้ “ทรัพยากรมนุษย์” ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี กล่าวคือ พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพ มีความรู้สึกรับผิดชอบ มั่นคงในฐานะ มีความพึงพอใจในงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร มีสุขภาพที่ดี สามารถปรับตัวและสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ธนพร พุเกียรติสุทธิ, 2541; พินิจ พรประภา, 2539; กัลยา คิชฌเจริญ, 2538)

กิจกรรมหรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นิยมกันในสังคมไทยขณะนี้คือ โครงการการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรโดยส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญและขาดการให้ความสนใจกับการส่งเสริมโครงการบริการปรึกษาทางจิตวิทยาเพื่อการแนะแนวปัญหาชีวิตทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและที่เกี่ยวข้องกับปัญหาส่วนบุคคล การแนะแนวเพื่อการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจส่วนบุคคล ตลอดจนการปรับตัวทางสังคมและอารมณ์ของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ ความอดทน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บังอร โสฬส, 2538)

อย่างไรก็ตาม โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตต่างๆ ในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาหรือโครงการพัฒนาวิชาชีพในองค์กรยังไม่เป็นที่นิยมนักแพร่หลายในสังคมไทยหรือยังขาดประสิทธิภาพ อาจสืบเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเสริมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองแผนธุรกิจขององค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นสำคัญ แต่กลับละเลยต่อคุณภาพชีวิตโดยส่วนตัวของพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดทางการเงิน หรือข้อจำกัดใน

เรื่องความรู้ความสามารถเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชีวิตของผู้บริหารและพนักงาน หรือข้อจำกัดในจิตลักษณะโดยส่วนตัวของพนักงาน เช่น บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความต้องการหรือความปรารถนา ความตึงเครียดจากงาน ตลอดจนการรับรู้บรรยากาศการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยเหล่านี้น่าจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในองค์กรและความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการของพนักงาน

เพื่อการส่งเสริมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยาหรือนักวิชาการจำเป็นต้องทราบถึงระดับความปรารถนาของพนักงานที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการป้องกันและส่งเสริม ตลอดจนประชาสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและบุคลากรขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปร บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความตึงเครียดจากงานและการสนับสนุนจากองค์กรต่อระดับความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเกษตร

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความตึงเครียดจากงาน และการสนับสนุนจากองค์กรมีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเกษตร

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปลความหมายของงานวิจัยให้ตรงกับในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้ คือ

1. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะประจำตัวของพนักงานที่ทำให้เขามีลักษณะแตกต่างจากบุคคลอื่นในเรื่องของความคิด อารมณ์ พฤติกรรมการแสดงออก และสามารถในการปรับตัว ในการวิจัยนี้ได้ใช้แบบทดสอบ MPI ของ Eysenck ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 มิติคือ (1) มิติสังคม (2) มิติอารมณ์

2. สุขภาพจิต หมายถึง สภาพจิตใจที่สมบูรณ์ มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจและปราศจากอาการผิดปกติต่างๆ ทางจิต 9 ประการที่วัดโดยแบบทดสอบ SCL 90 คือ

- 2.1 ความผิดปกติทางร่างกาย
- 2.2 การย่ำคิดย่ำทำ
- 2.3 การที่ไม่ชอบติดต่อกับคนอื่น
- 2.4 อารมณ์เศร้า
- 2.5 ความวิตกกังวล
- 2.6 ความคิด อารมณ์ หรือการกระทำที่มีลักษณะก้าวร้าวทำลาย
- 2.7 การกลัวโดยไม่มีเหตุผล
- 2.8 ความคิดชอบประแวง
- 2.9 อาการทางจิต

3. ความตึงเครียดจากงาน หมายถึง ความรู้สึกลำบากใจของพนักงานต่อความกดดันที่เกิดขึ้นจากงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านภาระงาน วิธีการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของงานและความสามารถส่วนบุคคล และความกดดันในเรื่องเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบวัดความตึงเครียดจากงาน ซึ่งเรียบเรียงโดย จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2543ก)

4. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการสนับสนุนระดับรองจากองค์กรทั้งในระดับนโยบาย การบังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ใน 3 มิติคือ อารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และสิ่งจำเป็นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบวัดการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเรียบเรียงโดย จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2543ข)

5. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง โครงการที่องค์กรจัดขึ้น ประกอบด้วย โครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและโครงการฝึกการอบรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

6. ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่องค์การจัดขึ้น

7. พนักงานในกรุงเทพมหานคร หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

8. พนักงานในจังหวัดเชียงใหม่ หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่

9. โรงงานอุตสาหกรรมเกษตร หมายถึง โรงงานที่แปรรูปผลิตผลทางการเกษตร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่ศึกษา พื้นที่ที่ศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ โรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและในจังหวัดเชียงใหม่

2. ขอบเขตของเนื้อหา เนื้อหาที่ทำการศึกษาคือครอบคลุมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ บุคลิกภาพและสุขภาพจิต ปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานได้แก่การรับรู้เกี่ยวกับความตึงเครียดจากงาน และปัจจัยองค์การได้แก่การรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ

3. ตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความตึงเครียดจากงานและการสนับสนุนจากองค์การ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบอำนาจในการร่วมพยานณ์ของตัวแปรบุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความตึงเครียดจากงาน และการสนับสนุนจากองค์กรต่อระดับความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมจิตลักษณะบางประการของพนักงาน สภาพงานและบรรยากาศการสนับสนุนจากองค์กร และการวางแผนเพื่อการพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน