

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ของประเทศไทยได้มีการใช้หลักการบริหารที่เป็นสากลเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีและการบริหารงานยุคใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตามจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรอย่างน้อย 4 ประการด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ คน นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าทรัพยากรด้านอื่น เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นปัจจัยการผลิตบริการ หากองค์กรใดก็ตามถึงแม้จะมีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงใดแต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และ ยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ฮาคแมน และซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1987 อ้างถึงใน นฤมล มีเพียร, 2541, หน้า 16)

ชาญชัย วิทยาธารกรณ์ (2548, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) คู่มือรับผิดชอบพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งประสานร่วมมือการดำเนินงานกับพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดกรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

พ.ศ. 2547 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 26 ก เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547

ในระยะแรกของการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารและการจัดการแบบใหม่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีผลให้บุคลากรในสังกัดมีวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนต้องปฏิบัติงานในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เดียวกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และมีการสร้างแนวปฏิบัติราชการแนวใหม่ เป็นช่วงระยะเวลาของการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาการสร้างทีมงานซึ่งยังไม่มีความพร้อม บางคนไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน บางคนเดือดร้อนจากการเดินทางมาปฏิบัติงานเนื่องจากพักอยู่ต่างอำเภอทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้น มีอัตราจ้างที่ไม่แน่นอน ตำแหน่งงานไม่มีความก้าวหน้าทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายการทำงาน จึงทำให้เกิดการขาด ลา มาสายเป็นประจำ บางคนขอโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดหน่วยงานอื่น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอแต่ต้องรับภาระงานที่มีจำนวนมาก สภาพดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้าง ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารต้องหาวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นการจูงใจไปสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายให้บังเกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

จากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) คนหนึ่งประกอบกับยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจทำการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ว่าอยู่ในระดับใด มีความสอดคล้องกับภารกิจและวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยนหรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 โดยผู้วิจัยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 39) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย
 - 2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 2.4 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
 - 2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - 2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
 - 2.7 ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 จำนวน 139 คน (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา), 2554)

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม 2555 รวมระยะเวลา 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 3 ประเภทได้แก่

1. **ข้าราชการ** หมายถึง ข้าราชการ ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

2. **ลูกจ้างประจำ** หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีการกำหนดเวลาจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

3. **พนักงานจ้าง** หมายถึง ลูกจ้างของสำนักพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เพื่อปฏิบัติงานให้กับสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บรรจุเป็นข้าราชการหรือเข้ามาทำงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง คือ น้อยกว่า 1 ปี, 1-3 ปี, 4-6 ปี, 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ซึ่งแบ่งออกเป็นตำแหน่งปฏิบัติการ คือ ตั้งแต่ ซี 1-5 และตำแหน่งผู้บริหาร คือ ตั้งแต่ ซี 6-8

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้โดยความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ใน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. **การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ในลักษณะเป็นเงินเดือน บ้านพักคนงาน ค่าเช่าบ้านของข้าราชการ ค่าทำงานล่วงเวลา ทุนการศึกษารับรองบุตร ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปราชการ ตามมาตรฐานการครองชีพเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

2. **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง การจัดบรรยากาศภายในห้องทำงานที่เป็นหมวดหมู่ สดชื่น ปราศจากมลภาวะเป็นพิษทางอากาศและเสียงรบกวนมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน ภายนอกสถานที่มีการจัดสวนหย่อมและปลูกต้นไม้ล้อมรอบบริเวณหน้าสำนักงานให้ดูร่มรื่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณประตูทางเข้า-ออกของสำนักงาน มีบริการรักษาพยาบาลเบื้องต้นกรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน กำหนดให้มีวันลาพัก ลาป่วย และวันหยุดพักผ่อนได้ในแต่ละปี

3. **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อเอื้อประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม มีการ

มอบหมายงานที่ชัดเจนแบ่งเป็นแผนกต่าง ๆ ตามความเหมาะสม มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และหลังเกษียณอายุราชการมีการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญกรณีครบอายุราชการแล้ว มีการจ่ายเงิน ชดเชยกรณีปลดพนักงานก่อนครบเกษียณอายุราชการตามที่กฎหมายกำหนด มีการพิจารณาปรับ ตำแหน่ง/ เลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การจัดโครงการให้ พนักงาน ข้าราชการ อบรบ ศึกษา ดูงาน สามารถนำความรู้ทักษะนั้นมาพัฒนาองค์กรใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถไปสู่องค์กรอื่นได้ และบุคคลในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานเป็นทีม เป็น หมู่คณะไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรไม่ปิดกั้นข้อมูลข่าวสารที่เป็นผลประโยชน์เอื้อต่อกัน และกัน มีการแสดงความคิดเห็นอย่างแท้จริงต่อกัน การให้ความช่วยเหลือระหว่างองค์กรที่เป็น เครือข่ายของตนเอง ไม่มีอคติต่อเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การจัดประชุมประจำเดือน การมีอิสระในการพูด เสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การเสนอแนวทางแก้ไขการทำงานกรณีเกิดปัญหา มีความเสมอภาคในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน มีการระดมความเห็นและการตัดสินใจโดยใช้ เกณฑ์จากเสียงข้างมากมิใช่อำนาจในที่ประชุม

7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 8.00 น.-16.30 น. ตามเวลาราชการกำหนดอย่างเหมาะสม เพื่อเกิดความสมดุลกับบทบาทชีวิต ของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง มีการจัดนิทรรศการตามชุมชน และสถานศึกษาต่าง ๆ บริเวณอำเภอที่ใกล้เคียง โดยให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการดูแลรักษาป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ และสัตว์ป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ และจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ปลูกป่า โดยขอ ความร่วมมือจากทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

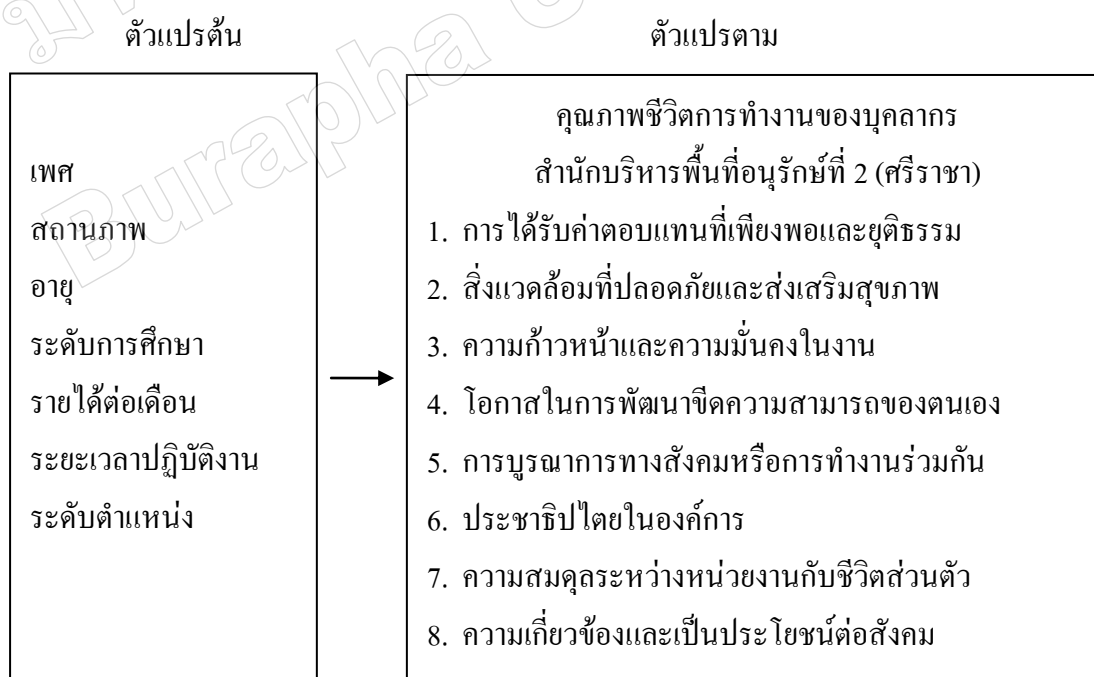
1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสำนัก บริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2. ทำให้ทราบถึงในข้อการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

3. เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารซึ่งมีอำนาจเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 39) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดประเด็นการศึกษาและตั้งสมมติฐานในการวิจัย อันจะทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) โดยกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ของวอลตัน (Walton, 1973, อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 39)